

RECHTSPRAAK

De arbeidsovereenkomst wordt niet ontbonden op de e-grond maar op de g-grond. Het relatiebeding van werkneemster blijft in stand.*Feiten*

Werkneemster is in 2004 in dienst getreden bij Interconnect Services B.V. (hierna: Interconnect). Zij vervult de functie van Key Accountmanager. Naar aanleiding van signalen van een collega en ontevredenheid van klanten hebben er meerdere gesprekken met werkneemster over haar functioneren plaatsgevonden. Op 30 januari 2024 heeft werkneemster zich ziek gemeld. De bedrijfsarts heeft mediation aan partijen geadviseerd, wat bij één sessie gebleven is. Interconnect verzoekt de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Primaair op grond van (ernstig) verwijtbaar handelen en/of nalaten, subsidiair op grond van een verstoorde arbeidsverhouding. Interconnect stelt dat door werkneemster een onhoudbare situatie is ontstaan. Werkneemster verzet zich tegen toewijzing van het verzoek gebaseerd op de e-grond en refereert zich wat betreft het verzoek tot onbinding op de g-grond. Ook verzoekt werkneemster de kantonrechter te bepalen dat Interconnect geen rechten kan ontlenen aan het relatiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Er is sprake van een opzegverbod omdat werkneemster arbeidsongeschikt is. De kantonrechter is echter van mening dat de omstandigheden die aan het verzoek ten grondslag zijn gelegd zich volledig abstraheren van de arbeidsongeschiktheid. De door Interconnect gemaakte verwijten zien op de periode voor de arbeidsongeschiktheid. De naar voren gebrachte feiten en omstandigheden leveren geen redelijke grond voor ontbinding op de e-grond op. Werkneemster heeft zich ten opzichte van een belangrijke klant passief opgesteld met risico's ten gevolge, maar van het opzettelijk verzwijgen van wensen van de klant is geen sprake geweest. Dat het vertrek van een andere klant aan werkneemster is te wijten heeft zij gemotiveerd betwist. Het niet openzetten van haar digitale agenda kan aan werkneemster worden verweten, maar niet zodanig dat sprake is van ontoelaatbaar gedrag. Naar het oordeel van de kantonrechter roept de inhoud van het dossier wel een voldoende overtuigend beeld op van een geëscaleerd arbeidsconflict. Daarbij is van belang dat de bedrijfsarts vanaf het begin over een arbeidsconflict heeft gesproken, dat de mediation niet is geslaagd en dat werkneemster zelf heeft erkend dat sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie. De kantonrechter is van oordeel dat herplaatsing binnen een redelijke termijn niet in de rede ligt vanwege de ernst van de verstoorde arbeidsrelatie. Het verzoek tot ontbinding op de g-grond wordt toegewezen. Het verzoek van werkneemster aan haar een transitievergoeding toe te kennen wordt toegewezen. De kantonrechter ziet geen grond om

het verzoek van werknemster om een billijke vergoeding van € 75.000 toe te kennen. Werknemster heeft een substantieel aandeel gehad in het escaleren van de arbeidsverhouding. Dat Interconnect haar verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst grovelijk niet is nagekomen is niet gebleken. Aangezien de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Interconnect zal de kantonrechter niet bepalen dat geen rechten kunnen worden ontleend aan het relatiebeding. De kantonrechter schorst het beding evenmin, omdat Interconnect genoegzaam heeft aangetoond een groot belang te hebben bij handhaving van het relatiebeding. Uit het eerdere handelen van werknemster blijkt dat zij zich afzet tegen Interconnect en daarmee een wig kan drijven tussen Interconnect en haar relaties. De proceskosten worden gecompenseerd.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 09-07-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2024:3179

Zaaknummer: 11074133

Rechters: J.A.M. van den Berk

Advocaten: Th.J.A. Winnubst en M.J.J. Spieringhs

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:669 BW en 7:670 BW