

RECHTSPRAAK

werknemer/Le Vin en direct BV

Onregelmatige opzegging leidt niet tot verval van het concurrentiebeding wegens wederzijdse dwaling. Gedeeltelijke schorsing van het concurrentiebeding wegens belangen werknemer

Werknemer is op 9 maart 2009 in dienst getreden van Le Vin voor de duur van 12 maanden. Op deze arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding van toepassing. De arbeidsovereenkomst is in maart 2010 wederom voor de duur van een jaar aangegaan. Op 15 augustus 2010 verzoekt werknemer om op zo kort mogelijke termijn de arbeidsovereenkomst te beëindigen. In reactie hierop laat Le Vin weten dat hij de opzegtermijn van een maand niet in acht zal nemen en werknemer per 18 augustus 2010 uit dienst acht. Werknemer stelt zich thans op het standpunt dat Le Vin de regelmatige opzegging van werknemer heeft doorkruist met een onregelmatige (en tevens vernietigbare) opzegging, zodat sprake is van schadeplechtigheid in de zin van artikel 7:653 lid 3 BW, zodat hij niet langer is gehouden aan het concurrentiebeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het initiatief tot beëindiging van de arbeidsrelatie is van werknemer uitgegaan. Hij heeft hiertoe een onjuiste opzegtermijn gehanteerd, namelijk een van één maand, zodat in zijn perceptie per 15 september 2010 een einde aan de arbeidsovereenkomst zou komen, terwijl hij de bepaling van artikel 2 lid 4 van de arbeidsovereenkomst dat eerst opgezegd kan worden tegen het einde van enige maand met inachtneming van de wettelijke opzegtermijnen als bedoeld in artikel 7:672 BW, niet heeft gevolgd. Le Vin heeft daarop voortgeborduurd in haar correspondentie per e-mail. Toen werknemer per e-mail van 19 augustus 2010 had voorgesteld per die dag te stoppen met werken voor Le Vin in verband met twee weken resterende vakantie zodat de arbeidsovereenkomst dan per 1 september zou eindigen, heeft Le Vin daarop op 19 augustus 2010 per e-mail om 11.00 uur geschreven dat werknemer nog te weinig dagen vakantie over had voor de voorziene periode omdat een week onbetaald verlof nog niet is ingehouden en een aantal dagen rondom Pinksteren en Hemelvaart niet. 'Kortom', besluit Le Vin, 'vandaag is dan maar het contract beëindigd gezien het aantal dagen dat je teveel hebt genoten.' Daarna is de officiële beëindigingsbrief gevolgd. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter maakt dit het ontslag, hoewel onregelmatig, nog niet schadeplechtig omdat beide partijen zijn uitgegaan van de verkeerde presumptie dat de arbeidsovereenkomst per 15 september 2010 volgens het arbeidscontract zou eindigen.

Wel laat de kantonrechter de belangenafweging in het voordeel van werknemer uitvallen,

zodat het beding gedeeltelijk geschorst moet worden. De belangen van werknemer (50 jaar) bij het behouden van een werkbetrekking, mede gezien de andere markt waarin de nieuwe werkgever actief is en de korte duur van het dienstverband, pleiten in zijn voordeel. Bovendien kan men zich afvragen of een concurrentiebeding, opgenomen in een dienstverband voor bepaalde tijd wel (ten volle) werking moet hebben, gelet ook op het wetsvoorstel 28 167, waarin dit aan de orde wordt gesteld.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 04-11-2010

ECLI: ECLI:NL:RBALM:2010:BO3261

Zaaknummer: 354858 CV EXPL 6697/10

Wetsartikelen: 7:653 BW