

RECHTSPRAAK

Aircargo.nl BV/werknemer

Werkgever is loon verschuldigd over de opzegtermijn van werknemer ook indien deze termijn langer is dan de wettelijke opzegtermijn. Concurrentiebeding is niet overtreden

Werknemer (49 jaar) was vanaf 1 september 2008 tot en met 31 augustus 2010 bij Aircargo in dienst, laatstelijk in de functie van branchemanager. Bij zijn indiensttreding heeft werknemer onder meer een concurrentie/relatiebeding getekend dat uitsluitend zag op relaties Aircargo vanaf datum indiensttreding. Het relatie/concurrentiebeding is evenwel aldus geformuleerd dat het werknemer verboden is gedurende de periode van een jaar na einde dienstverband binnen een straal van 20 km concurrerende werkzaamheden in welke vorm dan ook te verrichten. Werknemer heeft op 23 juni 2010 de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 31 augustus 2010 en is op 1 september 2010 in dienst getreden bij Kuehne+Nagel N.V. (hierna: Kuehne+Nagel), een directe concurrent van Aircargo met meerdere vestigingen in Nederland, onder andere één tegenover het kantoor van Aircargo. Een collega van werknemer heeft precies hetzelfde gedaan. Kuehne+Nagel heeft aan alle klanten – inclusief de relaties van Aircargo – een bericht doen uitgaan dat beide werknemers voortaan in dienst zijn van haar en dat ze van harte uitgenodigd worden contact met hen op te nemen. Aircargo vordert in deze procedure dat werknemer per direct staakt met zijn werkzaamheden bij Kuehne+Nagel en het concurrentiebeding naleeft. In reconventie vordert werknemer achterstallig loon.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat het in artikel 15 opgenomen beding ten doel heeft het klantenbestand van Aircargo dat ten tijde van de indiensttreding van werknemer bestond, te beschermen. Ook is niet in geschil dat het werknemer was toegestaan, ook binnen een straal van 20 kilometer van de vestigingsplaats van Aircargo, concurrerende werkzaamheden uit te voeren, zolang hij daarbij de klanten van Aircargo maar niet benaderde. Ten slotte staat vast dat het werknemer vrij stond om de klanten die hij bij de indiensttreding bij Aircargo had meegenomen – zijn eigen klanten – te benaderen. In zoverre is inderdaad sprake van een relatiebeding. Van belang is dan ook het antwoord op de vraag of werknemer klanten heeft benaderd die zijn vermeld op de aan zijn arbeidsovereenkomst gehechte lijst van klanten van Aircargo. Desgevraagd heeft Aircargo geen namen van klanten kunnen noemen die op deze lijst staan en door werknemer zijn benaderd. In het kader van deze procedure is dan ook niet vast te stellen of werknemer het beding in artikel 15 van de arbeidsovereenkomst heeft overtreden. De vorderingen van Aircargo worden daarom afgewezen.

Met betrekking tot de vordering in reconventie heeft Aircargo aangevoerd dat werknemer ten onrechte een opzegtermijn tot 1 september in acht heeft genomen. De wettelijke opzegtermijn was korter, zodat hij ook geen loon verschuldigd is over de langer in acht genomen periode. De kantonrechter oordeelt evenwel dat het partijen vrij staat een langere opzegtermijn in acht te nemen dan de wet voorschrijft. Aircargo had – indien hij de wettelijke termijn in acht had willen nemen – werknemer hierop moeten wijzen. De loonvordering wordt derhalve toegewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-11-2010

ECLI: ECLI:NL:RBHAA:2010:BO9372

Zaaknummer: 482705/VV EXPL 10-263

Wetsartikelen: 7:653 BW en 7:672 BW