

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Bepaling in 'Deferral Plan' op grond waarvan werknemer niet in aanmerking komt voor een bonus in geval van concurrerende activiteiten na uitdiensttreding is een verkapt concurrentiebeding en in strijd met het goed werkgeverschap

Werknemer is van 6 november 2006 tot 30 april 2010 in dienst geweest van werkgeefster, laatstelijk in de functie van Associate. Over 2009 is werknemer een 'Discretionary Award' toegekend. Het in 2010 vastgestelde 2010 Deferral Plan ziet op de bonussen over 2009. In het Deferral Plan is een bepaling opgenomen waaruit volgt dat bij 'Competitive Activity' de bonus niet wordt uitbetaald. Na uitdiensttreding heeft werknemer een formulier moeten invullen om voor de bonus over 2009 in aanmerking te komen. Op dit formulier verklaart hij zich niet bezig te houden of te zullen houden met 'Competitive Activity'. Werknemer vordert thans voor recht te verklaren dat werkgeefster geen gebruik mag maken van de genoemde bepaling uit het Deferral Plan.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Een werkgever mag in beginsel de aan de toekenning van een discretionaire bonus te stellen voorwaarden eenzijdig vaststellen. Het aan het daadwerkelijk uitbetalen van een bonus stellen van de voorwaarde dat de werknemer op de betaaldatum daadwerkelijk in dienst is, wordt geacht tot die vrijheid te behoren, tenzij sprake is van strijd met de wet of het goed werkgeverschap.

Door indiensttreding bij een concurrent wordt werknemer feitelijk een boete opgelegd. Werkgeefster beperkt werknemer in zijn bevoegdheid na het dienstverband op zekere wijze werkzaam te zijn. Voor de geldigheid van een dergelijk beding geldt op grond van artikel 7:653 BW het schriftelijkheidsvereiste. Op geen enkele wijze heeft werknemer zich tijdens het dienstverband schriftelijk verbonden aan deze als concurrentiebeding aan te merken regeling. Werkgeefster kan voornoemde sanctie niet stellen op de indiensttreding van werknemer bij een andere werkgever en kan werknemer de bonus niet onthouden. Ten overvloede wordt overwogen dat ook de grenzen van het goed werkgeverschap worden overschreden. De bepaling in het Deferral Plan is naar zijn strekking ruimer dan een concurrentiebeding. Er wordt immers geen enkele relatie gelegd tussen de aard van de door de werknemer verrichte en te verrichten werkzaamheden. Volgt toewijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 15-11-2011

Zaaknummer: CV11-19002