

RECHTSPRAAK

Bostik/werknemer

E-mailbericht waarin werknemer aankondigt ‘van plan te zijn’ ontslag te nemen met een opzegtermijn van twee maanden om in dienst te treden bij een andere werkgever die volgens werknemer niet onder het concurrentiebeding valt, is geen ondubbelzinnige opzegging. ‘Van plan’ duidt op voornemen en de veronderstelde niet-concurrent impliceert een voorwaardelijke opzegging inzake het concurrentiebeding

Werknemer (geboren 1959) is per 1 juli 2008 in dienst getreden van Bostik als Technisch Account Manager. Per 1 juni 2010 is de functie van werknemer gewijzigd in Sales Manager Central Europe. Als zodanig hield werknemer zich bezig met de verkoop van zogenoemde hotmelts pressure sensitives voor de Tapes & Label Market. (Hotmelts zijn lijmen die in verhitte toestand worden aangebracht; na het aanbrengen koelen de lijmen af waardoor de kleefkracht ontstaat.) In november 2010 bericht werknemer de algemeen directeur van Bostik dat hij gezondheidsklachten heeft en dat deze werkgerelateerd zijn; hij kan het voor zichzelf niet meer verantwoorden dat hij producten moet verkopen waarbij kwaliteitsproblemen, gezondheidsklachten en onveilige situaties bij de verwerking van die producten bij de klanten aan de orde zijn; hij verzoekt om terugplaatsing in de functie van Technisch Accountmanager Benelux voor de afdeling Industrie. Na een periode van ziekte en een paar stevige gesprekken met de werkgever, bericht werknemer eind maart dat hij ‘van plan’ is ontslag te nemen om per 1 juni in dienst te treden van Saba. Daarbij zal hij een opzegtermijn van twee maanden in acht nemen. Volgens werknemer is Saba geen concurrent, zodat het concurrentiebeding in zijn overeenkomst geen hindernis oplevert. Mocht Bostik dat anders zien, dan verneemt werknemer dit graag, aldus werknemer. Bostik bericht werknemer dat hij wel aan het concurrentiebeding zal worden gehouden. Werknemer stelt zich vervolgens op het standpunt dat hij dan gewoon bij Bostik in dienst zal blijven. Bostik stelt zich evenwel op het standpunt dat werknemer het ontslag heeft genomen en uit dienst is, doch aan het concurrentiebeding is gehouden. In eerste aanleg vordert werknemer toelating tot het werk en doorbetaling van het loon. De vordering is toegewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Voorop gesteld moet worden dat een opzegging van het dienstverband door een werknemer duidelijk en ondubbelzinnig moet zijn gezien de ernstige gevolgen die een dergelijke opzegging voor de werknemer kan hebben. Naar het oordeel van het hof bevat het e-mailbericht van 31 maart 2011 aan zijn leidinggevende, welke e-mail Bostik

kennelijk als aan haar gericht heeft beschouwd, niet een dergelijke duidelijke en ondubbelzinnige opzegging. Immers, werknemer meldt dat hij 'van plan' is de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Hij meldt in dezelfde mail dat hij van mening is dat het concurrentiebeding en het relatiebeding niet van toepassing zijn op zijn beoogde indiensttreding bij Saba, maar dat hij graag op korte termijn wil horen als de directie van Bostik daar anders over denkt. Hieruit moet afgeleid worden dat werknemer de opzegging van zijn dienstverband afhankelijk stelde van de vraag of hij door Bostik aan bedoelde bedingen gehouden zou worden. Dat hij kennelijk in de veronderstelling verkeerde dat een en ander geen probleem zou opleveren – in welk licht de mededeling van werknemer omtrent de opzegtermijn en zijn bereidwilligheid om overleg te plegen over de overdracht moeten worden begrepen – kan daar niet aan afdoen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 18-09-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2012:BX8018

Zaaknummer: HD 200.096.356

Rechters: R.R.M. De Moor, A.P. Zweers-van Vollenhoven en C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden

Advocaten: P.H.F. Yspeert en G.P. Oberman

Wetsartikelen: 7:667 BW