

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werkgever heeft loon accountmanager terecht stopgezet. Situatieve arbeidsongeschiktheid. Toepassing criteria MAK/SGBO.

Concurrentiebeding tussen partijen wordt vernietigd. Belang werknemer bij vernietiging weegt in dit geval zwaarder dan belang werkgever bij handhaving beding.

Werknemer is in dienst getreden van werkgever in de functie van accountmanager. In zijn arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Werknemer heeft zich op 15 oktober ziek gemeld. Tussen partijen heeft een e-mailwisseling plaatsgevonden met betrekking tot het hervatten van de werkzaamheden door werknemer. Werknemer toont zich bereid de werkzaamheden te hervatten, onder voorwaarde dat dit dient te geschieden onder een andere leidinggevende, nu zijn leidinggevende het vertrouwen in hem heeft opgezegd. Werkgever heeft aan de wens van werknemer geen gehoor gegeven. In het spreekuurverslag van 28 oktober 2015 heeft de bedrijfsarts onder meer vermeld dat de klachten die werknemer ondervindt rechtstreeks het gevolg zijn van een verschil van inzicht met werkgever. De bedrijfsarts adviseert partijen om met elkaar in gesprek te blijven. Op 3 november 2015 zou een gesprek plaatsvinden tussen werknemer en werkgever. Werknemer stelde als voorwaarde voor voornoemd gesprek dat daarbij een onafhankelijke derde aanwezig zou zijn, aan welke voorwaarde door werkgever niet werd voldaan. Op 6 november 2015 zou opnieuw een gesprek plaatsvinden. Door werkgever werd medegedeeld dat, indien werknemer niet zou verschijnen, de loonbetaling per direct zou worden stopgezet. Werknemer liet weten dat hij niet bij het gesprek aanwezig zou zijn, wederom vanwege de afwezigheid van een onafhankelijke derde. Het loon van werknemer is per 6 november 2015 stopgezet. Werknemer verzoekt werkgever te veroordelen tot doorbetaling van loon vanaf 6 november 2015, onder verwijzing naar het arrest MAK/SGBO, alsmede het tussen partijen geldende concurrentiebeding te vernietigen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In het geval van situatieve arbeidsongeschiktheid wordt van beide partijen een proactieve houding verwacht. Werkgever heeft in dat kader werknemer tot tweemaal toe uitgenodigd voor een gesprek teneinde tot oplossingen te komen. Werknemer heeft weliswaar aangegeven bereid te zijn om het gesprek met werkgever aan te gaan, maar is telkens niet verschenen op die gesprekken. Verder is van eventuele inspanningen zijdens werknemer niets gesteld dan wel gebleken. Werknemer bleef vasthouden aan zijn standpunt pas op gesprek te verschijnen indien daarbij een onafhankelijke derde aanwezig was. Het stellen van een dergelijke voorwaarde was prematuur, nu nog geen enkel gesprek tussen partijen had plaatsgevonden. Evenmin is

voldoende gesteld dan wel gebleken dat sprake is van (dreiging van) psychische of lichamelijke klachten met het oog waarop van werknemer redelijkerwijs niet zou kunnen worden gevergd zijn werkzaamheden te hervatten. Blijkens het oordeel van de bedrijfsarts is immers geen sprake van medische beperkingen. Ook ontbreekt een second opinion die daarop ziet. Gelet op het voorgaande bestond er geen loondoorbetalingsverplichting voor werkgever krachtens artikel 7:628 BW. Werkgever heeft de loonbetaling derhalve terecht stopgezet.

Werknemer voert ter onderbouwing van zijn verzoek het concurrentiebeding te vernietigen aan dat werkgever geen concreet belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding, terwijl werknemer door dit beding wezenlijk wordt benadeeld. Hij stelt daartoe dat hij enkel en alleen ervaring heeft in de keukenbranche en daar ook wil blijven werken. Daarnaast is hij door werkgever gedwongen de arbeidsovereenkomst met haar te beëindigen. Daarbij is bovendien van belang dat werkgever van mening is dat werknemer slecht functioneert als accountmanager. Werknemer voert voorts aan dat werkgever een groot aantal vaste klanten heeft en zich de laatste jaren slechts bezighield met de zogenoemde huurmarkt, hetgeen een zeer beperkte markt is. Nu voornoemd standpunt door werkgever niet is weersproken en werkgever voorts haar eigen belang bij handhaving van het concurrentiebeding onvoldoende heeft onderbouwd, wordt geoordeeld dat het belang van werknemer bij vernietiging van het concurrentiebeding zwaarder dient te wegen dan het belang van werkgever bij handhaving daarvan. Volgt toewijzing van het verzoek tot vernietiging.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 02-02-2016

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2016:965

Zaaknummer: 4635155 AZ VERZ 15-132

Rechters: J.A.J. van den Boom

Advocaten: E.W. Kingma en D.B. Muller

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:653 BW