

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Van een gebruikelijke carrièrestap of een natuurlijk verloop was geen sprake en deze wijziging in de arbeidsverhouding was ook niet te voorzien voor werknemer toen werknemer het concurrentie- en relatiebeding aanvaardde. Beide bedingen zijn aanmerkelijk zwaarder gaan drukken.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2008 in dienst getreden bij werkgever. Werknemer heeft zich op 16 maart 2016 ziek gemeld. Werknemer is per 1 augustus 2016 volledig hersteld, mediation was toen gestart. Mediation is beëindigd op 14 oktober 2016, zonder resultaat. In de beschikking heeft de kantonrechter op verzoek van werkgever de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden met ingang van 1 februari 2017 en is werkgever veroordeeld om aan werknemer een transitievergoeding te betalen. Werknemer gaat in hoger beroep, want hij is van oordeel dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van werkgever door het voor hem onmogelijk te maken zijn werkzaamheden correct uit te voeren, het hem kwalijk te nemen dat hij kritiek uitte, onjuiste stellingen in te nemen over klachten van collega's en door middel van mediation aan te sturen op beëindiging van de arbeidsrelatie. Werknemer verzoekt onder meer toekenning van een billijke vergoeding alsmede vernietiging van het concurrentie- en relatiebeding.

Oordeel

Billijke vergoeding

Anders dan werknemer heeft aangevoerd, kan niet worden vastgesteld dat werkgever de kritiek van werknemer niet serieus heeft genomen. Dat werkgever volgens werknemer niet adequaat is omgegaan met zijn kritiek, maakt niet dat sprake is van ernstige verwijtbaarheid van werkgever. Werknemer heeft verder nog verwezen naar zijn ziekmelding als gevolg van een burn-out. De bedrijfsarts heeft in de terugkoppeling van 1 juni 2016 weliswaar geschreven dat de ervaren workload een aandachtspunt is in een vervolgggesprek, maar hieruit blijkt niet dat daadwerkelijk sprake was van een burn-out. Werknemer heeft geen (andere) medische gegevens in het geding gebracht, zodat de door hem gestelde burn-out onvoldoende is onderbouwd. Werknemer doet verder voorkomen dat werkgever bewust aanstuurde op een beëindiging van de arbeidsovereenkomst, maar werkgever heeft dit voldoende gemotiveerd weersproken. Het hof zal het verzoek van werknemer om hem een billijke vergoeding toe te

kennen afwijzen.

Concurrentie- en relatiebeding

Naar het oordeel van het hof is de wijziging in de arbeidsverhouding (functiewijziging van servicetechnicus naar senior servicetechnicus) van ingrijpende aard geweest. Werknemer was ten tijde van het aangaan van het concurrentie- en relatiebeding werkzaam als een van de circa 30 servicetechnici en het was zeker geen automatisme dat hij een van de drie senior servicetechnici zou gaan worden. Hij is hier op enig moment voor gevraagd door werkgever en kreeg hiervoor een hoger salaris en een vaste provisie. Van een gebruikelijke carrièrestap of een natuurlijk verloop was dus geen sprake en deze wijziging in de arbeidsverhouding was dan ook niet te voorzien voor werknemer toen hij als servicetechnicus het concurrentie- en relatiebeding aanvaardde. Daarbij komt dat zowel het concurrentie- als het relatiebeding aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken. In het geval van werknemer was sprake van een aanzienlijke uitbreiding van de kring relaties van werkgever, zodat het relatiebeding een verderstrekkende omvang kreeg dan bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst in 2010 was voorzien. Werknemer is daarnaast als senior servicetechnicus gaan deelnemen aan vertrouwelijke gesprekken, waardoor hij specifieke kennis van producten en voorwaarden van klanten heeft opgedaan. Naar het oordeel van het hof volgt uit het voorgaande dat ook het concurrentiebeding een ruimer bereik heeft gekregen. Werknemer heeft verzocht om het concurrentie- en relatiebeding (gedeeltelijk) te vernietigen, althans hem in een vergoeding toe te kennen, maar deze verzoeken kunnen niet worden toegewezen omdat er geen concurrentie- en relatiebeding meer is waaraan hij kan worden gehouden. De bedingen zijn immers niet (al dan niet in gewijzigde vorm) opnieuw schriftelijk overeengekomen. De verzoeken van werknemer in dit verband dienen daarom te worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-07-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:3420

Zaaknummer: 200.212.481/01

Rechters: M.E. Smorenburg, M. van Ham en E.F.A. van Buitenen

Advocaten: J. van Lith en R.J. van der Ham

Wetsartikelen: 7:671b lid 8 BW en 7:653 BW