

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Ontbinding arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer. Gedeeltelijke vernietiging concurrentiebeding. Geen recht op transitievergoeding en billijke vergoeding, omdat ernstige verwijtbaarheid aan de kant van werkgever ontbreekt.

Feiten

Werknemer is sinds 2005 in dienst bij werkgever als expediteur. In zijn arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Op 17 december 2015 heeft werknemer aan werkgever meegedeeld dat hij concrete plannen had voor een andere baan, en heeft hij verzocht om aanpassing van zijn concurrentiebeding. Werkgever heeft dit geweigerd. Werknemer verzoekt onder andere (1) de arbeidsovereenkomst van partijen te ontbinden, (2) werkgever op grond van ernstige verwijtbaarheid te veroordelen tot betaling van de transitievergoeding en een billijke vergoeding en (3) het concurrentiebeding te vernietigen. De kantonrechter heeft in eerste aanleg de arbeidsovereenkomst ontbonden, het concurrentiebeding gedeeltelijk vernietigd en werkgever veroordeeld tot betaling van een schadevergoeding van € 1000 wegens inbreuk op privacy. Tegen dit vonnis komt werkgever in hoger beroep.

Oordeel

Transitievergoeding en billijke vergoeding

Werknemer stelt dat aan de kant van werkgever sprake is geweest van ernstig verwijtbaar handelen en dat werknemer om die reden aanspraak kan maken op de transitievergoeding en een billijke vergoeding. Het verwijt van werknemer met betrekking tot de hoge werkdruk dat de kantonrechter er ten onrechte aan voorbij is gegaan dat werkgever werknemer tegen zichzelf had moeten beschermen en haar instructiebevoegdheid had moeten gebruiken om ervoor te zorgen dat werknemer niet zoveel overuren zou maken, wordt verworpen. Uit de overgelegde gespreksverslagen blijkt immers dat werkgever werknemer hier meermalen indringend over heeft aangesproken, en hem zelfs uitdrukkelijk heeft verboden om nog zoveel overuren te maken. Blijkens het gespreksverslag van 17 december 2015 voelde werknemer zich hierdoor echter ernstig belemmerd in zijn werkzaamheden respectievelijk serviceverlening naar de klanten, hetgeen voor hem (mede) aanleiding is geweest om een andere baan te zoeken. Wat betreft de op non-actiefstelling van werknemer is deze beslissing van werkgever in de gegeven omstandigheden alleszins begrijpelijk en verdedigbaar. Nu werknemer op 17/18 december 2015 geen openheid van zaken wenste te geven tegenover werkgever, mocht

werkgever haar bedrijfsbelangen beschermen door werknemer op non-actief te stellen. Werkgever heeft vervolgens weliswaar verwijtbaar gehandeld door, zonder zorgvuldig onderzoek, aan te nemen dat werknemer beoogde de arbeidsovereenkomst op te zeggen per 1 maart 2016, maar dit kwalificeert niet als ernstig verwijtbaar handelen. Dat werkgever, in aansluiting daarop, per 1 maart 2016 is gestopt met de salarisbetaling en de uitkomst van de ontbindingsprocedure niet heeft willen afwachten, leidt niet tot een ander oordeel.

Concurrentiebeding

De kantonrechter heeft geoordeeld dat het belang van werkgever bij bescherming van haar bedrijfsdebiët in de nichemarkt van het bloembollentransport dient te prevaleren boven het belang van werknemer om in dienst te treden bij haar concurrent IAA. Daarbij heeft de kantonrechter overwogen dat IAA een vrijwel even grote omvang heeft als werkgever en sinds 2015 doende is om, naast de bloembollenluchtvracht, ook de markt van het transport van bloembollen over zee te bemachtigen door werknemers van concurrent over te halen bij haar in dienst te treden en door gecombineerde aanbiedingen van lucht- en zeevracht te doen, dat het bij IAA en werkgever veelal om dezelfde klanten gaat, zodat werkgever het risico dat zij deze klanten kwijtraakt als werknemer bij IAA gaat werken terecht groot acht, en dat werknemer over specifieke kennis beschikt in de vorm van de technische condities waaronder het transport moet plaatsvinden, de daarvoor meest geschikte transporteurs, routes en contacten in de Verenigde Staten, waar de klanten van werkgever die werknemer bedient zich bevinden. Dat die kennis voor IAA van grote waarde is om haar recent opgerichte afdeling voor vervoer van bloembollen over zee op te kunnen zetten en uit te breiden is volgens de kantonrechter evident. De kantonrechter heeft voorts overwogen dat werknemer uiteraard belang heeft bij het verwerven van een inkomen, maar dat niet vaststaat dat het voor werknemer niet mogelijk is om werkzaam te zijn en in zijn inkomen te voorzien anders dan door indiensttreding bij de (grootste) concurrent van werkgever in een vergelijkbare functie. Het belang van werknemer dient daarom naar het oordeel van de kantonrechter te wijken voor het belang van werkgever. Het hof verenigt zich met het oordeel van de kantonrechter op dit punt. Hetgeen werknemer heeft aangevoerd is onvoldoende zwaarwegend om tot een ander oordeel te leiden. Juist de kennis en ervaring van werknemer op het gebied van het vervoer van bloembollen over zee, gevoegd bij zijn intensieve klantcontacten, maken hem een aantrekkelijke werknemer voor IAA. Zoals eerder in deze beschikking is overwogen, is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever geen sprake. Het door werknemer in hoger beroep gedane subsidiaire verzoek tot matiging van de contractuele boete wordt afgewezen. Indien en voor zover in enige procedure wordt vastgesteld dat werknemer het concurrentiebeding heeft overtreden, kan werknemer op dat moment aan de rechter verzoeken om de boete op de voet van artikel 6:94 BW te matigen. Voor een algemene matiging van de boete bij voorbaat, zoals werknemer verzoekt, is geen plaats, omdat de overeengekomen boete niet een op voorhand – dus los van de bijzondere omstandigheden die zich bij een mogelijke overtreding voordoen – buitensporige prikkel tot nakoming behelst. Het hof is voorts met de kantonrechter van oordeel dat het bedrijfsbelang van werkgever, hoe zwaarwegend ook, voldoende beschermd moet worden geacht indien werknemer gedurende

één jaar feitelijk niet meer bij werkgever heeft gewerkt. De ingangsdatum 23 december 2015 vloeit logisch voort uit de omstandigheid dat 22 december 2015 de laatste feitelijke werkdag van werknemer bij werkgever was. Dat de arbeidsovereenkomst pas is ontbonden per 1 augustus 2016 maakt niet dat het bedrijfsbelang van werkgever een langere beschermingsperiode noodzakelijk maakt. Werknemer heeft als gevolg van zijn op non-actiestelling vanaf 23 december 2015 immers niet meer gewerkt bij werkgever, en vanaf die datum dus ook geen kennis meer kunnen nemen van vertrouwelijke informatie binnen het bedrijf van werkgever, terwijl werknemer bovendien uit hoofde van zijn functie vanaf dat moment geen contact met relaties heeft kunnen onderhouden.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 15-08-2017

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2017:2344

Zaaknummer: 200.198.199/01

Rechters: J.M.T. van der Hoeven-Oud, H.J. Vetter en S.R. Mellema

Advocaten: R.J. Voorink en J.D. de Rooij

Wetsartikelen: 7:653 BW en 7:671c BW