

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Opzegging van werknemer mocht onder opschortende voorwaarde. Partijen zijn het erover eens dat sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding. Concurrentiebeding wordt niet vernietigd, omdat werknemer onbillijke benadeling onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2017 bij werkgever in dienst getreden in de functie van divisiemanager Wastelab. Op de arbeidsovereenkomst zijn een concurrentiebeding, een relatiebeding en een boetebeding van toepassing. Werknemer heeft begin 2019 gesolliciteerd bij Renewi, wat erin heeft geresulteerd dat werknemer bij Renewi als innovationmanager aan de slag kon gaan. Op 6 juni 2019 heeft werknemer het aanbod van Renewi en zijn voornemen om daarop in te gaan met werkgever besproken. Na een aantal gesprekken tussen werknemer en werkgever heeft werknemer op 28 juni 2019 aan werkgever geschreven dat hij zijn arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen, onder voorbehoud dat hij van zijn concurrentiebeding wordt ontheven en hij per 1 september 2019 bij Renewi kan beginnen. Bij brief van 18 juli 2019 heeft werkgever de opzegging bevestigd en medegedeeld dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet in opschortende zin voorwaardelijk kan zijn, zodat het dienstverband per 31 augustus a.s. zal eindigen en werknemer gehouden blijft aan het concurrentiebeding. Werkgever verzoekt, voor het geval de arbeidsovereenkomst niet reeds is geëindigd, de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verstoorde arbeidsverhouding.

Oordeel

Het is vaste rechtspraak dat voor de opzegging van een arbeidsovereenkomst door de werknemer een duidelijke en ondubbelzinnige verklaring vereist is die erop gericht is om de beëindiging van arbeidsovereenkomst te bewerkstelligen. De werkgever dient te onderzoeken of er sprake is van een zodanige duidelijke en ondubbelzinnige verklaring die gericht is op een einde van de arbeidsovereenkomst. Hieruit volgt naar het oordeel van de kantonrechter dat een werknemer, die duidelijk een voorwaarde stelt aan zijn wens tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst, niet gehouden kan worden aan zijn opzegging indien de door hem gestelde voorwaarde niet in vervulling is gegaan. Partijen zijn het er voorts over eens dat er sprake is van een zodanige verstoring van de arbeidsverhouding dat een voortzetting van de

arbeidsovereenkomst niet meer mogelijk is alsmede dat herplaatsing niet tot de mogelijkheden behoort, althans niet in de rede ligt. Door tegenover werkgever open en eerlijk te zijn over het baanaanbod van Renewi en het verzoek bij werkgever neer te leggen om in verband daarmee het concurrentiebeding terzijde te schuiven althans te beperken, heeft werknemer naar het oordeel van de kantonrechter zich alleszins redelijk opgesteld en conform hetgeen op grond van goed werknemerschap van hem verwacht mocht worden. Uit niets is gebleken dat werknemer bewust zou hebben aangestuurd op een verstoring van de arbeidsverhouding. Vervolgens staat ter beoordeling de vraag of de verstoorde arbeidsverhouding het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen door werkgever. Duidelijk is dat werkgever werknemer lang heeft laten wachten op een inhoudelijke reactie op zijn verzoek tot vrijstelling van het concurrentiebeding én dat hij vervolgens, zonder met hem in gesprek te gaan over zijn opzeggingsbrief en zonder enige aankondiging geconcludeerd heeft dat werknemer zou worden gehouden aan zijn opzegging, waarmee hij op straat zou komen te staan zonder aanspraak te kunnen maken op een werkloosheidsuitkering, terwijl dit uitdrukkelijk niet zo door hem bedoeld was. De kantonrechter is van oordeel dat dit geen schoonheidsprijs verdient. Sterker nog, dit handelen is kwalijk en niet conform goed werkgeverschap en heeft zeker bijgedragen aan de verstoring van de arbeidsverhouding. Anderzijds is werknemer ook debet aan de verstoorde arbeidsverhouding. Hij heeft als het ware op 6 juni 2019 het vertrouwen in een voortzetting van een vruchtbare samenwerking met werkgever definitief opgezegd. Dit acht de kantonrechter weliswaar niet verwijtbaar, maar leidt er wel toe dat niet geoordeeld kan worden dat de verstoorde arbeidsverhouding uitsluitend of in overwegende mate veroorzaakt is door voornoemd handelen van werkgever. Het verzoek om toekenning van een billijke vergoeding wordt dan ook afgewezen.

Concurrentiebeding

Hoewel aannemelijk is dat werknemer er belang bij heeft bij Renewi in dienst te treden vanwege de gestelde positieverbetering, is onvoldoende aannemelijk geworden dat werknemer door het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld. Gesteld noch gebleken is dat hij na het aanbod van Renewi zijn arbeidsmarktpositie heeft onderzocht. Als onweersproken is komen vast te staan dat werknemer hoogopgeleid is en verschillende functies op hoog niveau in verschillende branches heeft verricht. De verzochte vernietiging van het concurrentiebeding wordt daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-10-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:7810

Zaaknummer: 7995743

Rechters: A.J.M. van Breevoort

Advocaten: P.G. Lanser en N.C. Six-Scheffer

Wetsartikelen: 7:653 BW en 7:669 lid 3 sub g BW