

RECHTSPRAAK

Ernstig verstoorde arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgeefster door beoordelingsgesprek en nadien. Ontbinding arbeidsovereenkomst. Vernietiging concurrentiebeding en gedeeltelijke vernietiging relatiebeding.*Feiten*

Werkgeefster houdt zich bezig met onderhoud en service. Werknemer is sinds 19 november 2017 in dienst van werkgeefster en werkte laatstelijk op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gedurende 32 uur per week. In artikel 5.3 en artikel 5.4 van de arbeidsovereenkomst is een non-concurrentiebeding respectievelijk relatiebeding opgenomen. Op 12 januari 2022 heeft een beoordelingsgesprek plaatsgevonden met werknemer. Daarbij is aan werknemer een waarschuwingsbrief en beoordelingsformulier overhandigd. Partijen verschillen van mening over wat er in dit gesprek precies is gezegd. Werkgeefster stelt dat werknemer heeft aangegeven dat hij de arbeidsovereenkomst wilde beëindigen en dat partijen hebben afgesproken dat er een vaststellingsovereenkomst zou worden opgesteld. Dit wordt door werknemer betwist. Werkgeefster heeft naar aanleiding van dit gesprek een vaststellingsovereenkomst opgesteld en ter ondertekening aan werknemer gestuurd. Werknemer heeft echter aangegeven dat hij deze eerst aan een juridisch adviseur wilde voorleggen. Werkgeefster heeft werknemer bij e-mail van 31 januari 2022 meegedeeld dat hij de vaststellingsovereenkomst die dag nog op kantoor kan komen tekenen en dat deze anders per 1 februari 2022 als ingetrokken zal worden beschouwd. Werknemer heeft de vaststellingsovereenkomst op 31 januari 2022 niet getekend en is op 1 februari 2022 ook niet op het werk verschenen. Werkgeefster verzoekt onder meer ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens ernstig verstoorde arbeidsverhoudingen. Bij tegenverzoek verzoekt werknemer onder meer het verzoek tot ontbinding af te wijzen en hem toe te laten tot het werk. Indien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden verzoekt werknemer onder meer de vernietiging van het concurrentie- en relatiebeding.

*Oordeel**Ontbinding arbeidsovereenkomst*

Werknemer heeft aanvankelijk verweer gevoerd tegen de ontbinding, maar heeft tijdens de mondelinge behandeling te kennen gegeven dat hij nu niet meer bij werkgeefster wil terugkeren. De kantonrechter stelt op basis van de overgelegde stukken en de door partijen ingenomen stellingen vast dat de arbeidsverhouding tussen partijen door hetgeen tijdens het beoordelingsgesprek op 12 januari 2022 en nadien is voorgevallen, zodanig is verstoord dat van

werkgeefster in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Op grond van het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat sprake is van een redelijke grond voor opzegging, en daarmee voor ontbinding, van de arbeidsovereenkomst van partijen. Herplaatsing van werknemer binnen een redelijke termijn ligt gezien de verstoring van de arbeidsverhouding niet in de rede. Werknemer heeft tijdens de mondelinge behandeling bovendien verklaard dat hij niet kan worden overgeplaatst, omdat het bedrijf te klein is. Dit betekent dat het verzoek van werkgeefster tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt toegewezen en het verzoek van werknemer tot toelating tot zijn werkzaamheden wordt afgewezen. Naar het oordeel van de kantonrechter is de ontbinding van de arbeidsovereenkomst niet het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door werkgeefster of werknemer. Nu het verzoek tot ontbinding wordt ingewilligd, dient het einde van de arbeidsovereenkomst te worden bepaald. Gegeven dat bij werkgeefster geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, wordt de opzegtermijn verminderd met de duur van deze procedure waarbij een termijn van ten minste een maand resteert. De opzegtermijn blijft daarom een maand. Werknemer maakt, uitgaande van een beëindiging per 1 augustus 2022, aanspraak op een bedrag van € 5.772,54 bruto. Gegeven dat de arbeidsovereenkomst niet per 1 augustus 2022, maar per 19 juni 2022 wordt ontbonden, wordt de transitievergoeding die werkgeefster werknemer per die datum verschuldigd is, toegewezen.

Vernietiging concurrentie- en relatiebeding

Werknemer stelt dat het non-concurrentiebeding en het relatiebeding hem belemmeren in zijn mogelijkheden om na het einde van de arbeidsovereenkomst elders werkzaam te zijn. Hij beschikt over een groot netwerk binnen ziekenhuizen en medische fabrikanten, maar mag als gevolg van deze bedingen drie jaar lang niet reageren op aanbiedingen van ziekenhuizen of fabrikanten om daar te komen werken. Werkgeefster stelt dat zij belang heeft bij het non-concurrentie- en relatiebeding ter bescherming van haar bedrijfsdebiel. De buitenlandse relaties vormen een belangrijk deel van de omzetten van haar bedrijf. Werkgeefster heeft onvoldoende onderbouwd dat werknemer door zijn functie op de hoogte is van essentiële relevante commerciële en technische informatie of van unieke werkprocessen en strategieën van werkgeefster, waarvan een nieuwe werkgever geen kennis draagt en waarvan de kennisname bij een nieuwe werkgever leidt tot een concurrentievoordeel dat hij anders niet zou hebben gehad. Werknemer heeft zijn belang om een nieuwe vergelijkbare werkplek te kunnen vinden voldoende aannemelijk gemaakt. De kantonrechter is gelet hierop van oordeel dat werknemer in verhouding tot het te beschermen belang van werkgeefster, door dat beding onbillijk wordt benadeeld. De vordering tot vernietiging van het non-concurrentiebeding zal daarom worden toegewezen. Voor het relatiebeding geldt dat werkgeefster er belang bij heeft dat klanten waarmee werknemer intensief heeft samengewerkt niet met werknemer overstappen naar diens toekomstige nieuwe werkgever, dan wel dat werknemer bij een van deze klanten in dienst treedt. Dit geldt kennelijk vooral voor de drie klanten waartoe werkgeefster het relatiebeding tijdens de mondelinge behandeling heeft beperkt, met de kanttekening dat deze beperking wereldwijd geldt. De kantonrechter is van oordeel dat, indien het relatiebeding tot deze klanten op de door werkgeefster voorgestelde wijze wordt

bepikt en een looptijd heeft van één jaar, dit voldoende recht doet aan het belang van werkgeefster om deze klanten te behouden en het belang van werknemer om een nieuwe vergelijkbare werkplek te vinden. Het relatiebeding zal daarom gedeeltelijk worden vernietigd voor zover dit meer cliënten en relaties omvat dan de drie klanten (wereldwijd) en een langere looptijd heeft dan één jaar.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:1891

Zaaknummer: 9745822 UE VERZ 22-70

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: W.J. Liebrand en A.T. Chinnoe

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:669 lid 3 sub g BW en 7:671b BW