

RECHTSPRAAK

Ontbinding wegens verstoorde arbeidsverhouding. Over en weer geen ernstig verwijtbaar handelen. Geen reële proceskostenveroordeling. Schorsing concurrentie- en relatiebeding.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 januari 2017 in dienst bij EPI Synthetic Surface Material B.V. (hierna EPI), laatstelijk in de functie van accountmanager tegen een salaris van € 5.925 bruto exclusief emolumenten. Op de arbeidsovereenkomst is ook een bonusregeling van toepassing. In 2019 krijgt hij meer verantwoordelijkheden en treedt hij toe tot het managementteam. Eind 2021 ontstaat er wrijving over zijn rol, en in 2022/2023 kampt werknemer met persoonlijke problemen door een echtscheiding. In juni 2022 besluiten partijen in overleg dat werknemer zijn managementrol opgeeft en terugkeert naar de functie van accountmanager, met B als leidinggevende. Hierna ontstaat toenemende onenigheid over de werkhouding en prestaties van werknemer. Beide partijen concluderen dat beëindiging van de arbeidsovereenkomst onvermijdelijk is, maar blijven elkaar beschuldigen van schuld en ernstige verwijtbaarheid. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst van partijen per 1 januari 2025 op de g-grond ontbonden onder toekenning van een transitievergoeding van € 23.620 bruto aan werknemer. Daarnaast heeft de kantonrechter (bij wege van voorlopige voorziening) de werking van het non-concurrentiebeding en het relatiebeding in de arbeidsovereenkomst van partijen geschorst voor de periode na 1 juli 2025. Werknemer vindt dat de kantonrechter ten onrechte (1) geen billijke vergoeding heeft toegekend, (2) een bonus over 2024 heeft afgewezen en (3) geen reële proceskostenveroordeling heeft uitgesproken.

Oordeel

Werknemer heeft in hoger beroep aangevoerd dat de kantonrechter in de feitenweergave te veel is meegegaan met de lezing van EPI en dat zijn lezing daarin onvoldoende is meegenomen. Het hof merkt in dit verband op dat de feitenvaststelling in een beschikking, naar keuze van de rechter, slechts een selectie vormt van de tussen partijen vaststaande feiten die voor de beoordeling van het geschil relevant zijn.

G-grond als grondslag voor ontbinding en herplaatsing

Het hof oordeelt dat voldoende blijkt dat sprake is van een duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Het hof acht de door de kantonrechter zakelijke weergave van de feiten in de gegeven omstandigheden niet onjuist en heeft deze feitenweergave overgenomen. De kantonrechter heeft terecht aangenomen dat de arbeidsverhouding ernstig en duurzaam

verstoord is geraakt. In de gegeven omstandigheden oordeelt het hof net als de kantonrechter dat herplaatsing niet mogelijk is, maar ook niet in de rede ligt in verband met de kern van de problematiek, die is gelegen in samenwerking en communicatie. EPI is onweersproken een kleine werkgever met weinig werknemers waarin men elkaar telkens tegenkomt.

Opzegverbod

Naar het oordeel van het hof kon het ontbindingsverzoek worden toegewezen omdat de ontbinding geen verband houdt met de arbeidsongeschiktheid van werknemer

Geen ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van werknemer en EPI

Volgens EPI heeft werknemer geen recht op een transitievergoeding omdat hij met zijn gedrag en zijn negatieve ondermijnende houding ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Het hof deelt het oordeel en de uitgebreide motivering van de kantonrechter dat werknemer van de ontstane situatie geen ernstig verwijt valt te maken. Het hof is van oordeel dat in dit geval ook geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen en/of nalaten van EPI omdat de door werknemer gestelde verwijten, afzonderlijk noch in samenhang bezien, tot het oordeel kunnen leiden dat EPI ernstig verwijtbaar heeft gehandeld en/of nagelaten.

Bonus 2024, concurrentie- en relatiebeding en reële proceskostenveroordeling

Werknemer is het er niet mee eens dat de kantonrechter de door hem verzochte bonus over 2024 heeft afgewezen. Van (ernstig) verwijtbaar handelen en/of nalaten van EPI waardoor werknemer zijn doelen niet heeft kunnen halen of schending van enige andere norm van goed werkgeverschap in dit verband, is het hof niet gebleken. Voor zover werknemer ter zitting in hoger beroep nog heeft betoogd dat de bonusregeling een vast onderdeel van zijn beloning uitmaakt of is gaan uitmaken, is dat tardief en gaat het hof daaraan voorbij. Het hof oordeelt dat het recht op vrije arbeidskeuze van werknemer en zijn belang om weer aan de slag te kunnen gaan bij of voor een bedrijf (in loondienst en/of als zelfstandige via zijn eenmanszaak) waar hij zijn kennis en kunde kan inzetten (terwijl hij nu aangewezen is op een WW-uitkering), zwaarder moeten wegen dan het belang van EPI bij bescherming van haar bedrijfsdebet en daarmee bij onverkorte handhaving van het beding. Het hof is van oordeel dat werknemer, in verhouding tot het te beschermen belang van EPI, door die bedingen onbillijk wordt benadeeld. Het hof oordeelt dat niet gebleken is van buitengewone omstandigheden, zoals misbruik van procesrecht of een onrechtmatige daad, die een reële proceskostenveroordeling rechtvaardigen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 21-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2025:4498

Zaaknummer: 200.350.456/01

Rechters: M. Willemse en C. Hoogland

Advocaten: J.L.J. Nelissen, M.R. van Hall en H.M.J. van den Hurk

Wetsartikelen: 7:611 BW; 7:653 BW; 7:669 BW; 7:671b BW; 7:673 BW