

RECHTSPRAAK

Werknemer (30 jaar) is op 1 februari 2007 in dienst getreden bij TopForce in de functie van senior manager (salaris: € 7.700). Op de arbeidsovereenkomst met werknemer is een concurrentie-, relatie- en geheimhoudingsbeding van toepassing. Vanaf zijn indiensttreding kwam werknemer in aanmerking (met nog drie anderen) om een aspirant-partner traject te volgen, met de bedoeling uiteindelijk een aandelenbelang te verkrijgen in het kapitaal van de groepsholding TopForce Holding. In 2008 is werknemer door zittende partners aangesproken op zijn gedrag en medio eind 2008 is aan werknemer te kennen gegeven dat hij voorlopig geen partner zou worden. De opstelling van werknemer heeft nadien geleid definitieve afwijzing van werknemer als aspirant-partner. Medio 2009 is hierdoor verschil van inzicht en een vertrouwensbreuk ontstaan tussen TopForce en de (teleurgestelde) werknemer. Volgens TopForce was met name de houding en communicatie van werknemer het probleem. Hij stelde zich arrogant en allesbepalend op, nam geen aanwijzingen van de directie aan en intimideerde medewerkers. Dit alles heeft geleid tot een non-actiefstelling van werknemer. Thans verzoekt TopForce ontbinding van de arbeidsovereenkomst zonder vergoeding. Volgens TopForce dient geen acht te worden geslagen op het concurrentiebeding bij de bepaling van een vergoeding, omdat daarvoor een andere procedure is bestemd (7:653 lid 4 BW).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Beide partijen hebben over en weer geconstateerd dat er sprake is van een onherstelbare vertrouwensbreuk, zodanig dat een vruchtbare voortzetting van het dienstverband uitgesloten moet worden geacht. Dat brengt mee dat het dienstverband op korte termijn behoort te worden ontbonden. Daarbij dient aan werknemer een vergoeding te worden toegekend, omdat het TopForce kan worden verweten dat zij inconsequent het gedrag van werknemer hebben beoordeeld en onvoldoende onderscheid hebben gemaakt tussen werknemer als werknemer en werknemer als aspirant-partner (en onderhandelingspartner inzake de management buy-out). De C-factor wordt daarom op 1,5 gesteld. De kantonrechter acht voorts het concurrentiebeding van invloed op de hoogte van de vergoeding. Daarvoor dient echter eerst zekerheid te bestaan over het antwoord op de vraag of werknemer aan het concurrentiebeding kan worden gehouden. Indien dat het geval is, komt werknemer een hogere vergoeding toe. Indien dit niet het geval is, dan volstaat de zojuist genoemde vergoeding ($C=1,5$).

Volgt aanhouding van de zaak.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 09-06-2009

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2009:BJ5173

Zaaknummer: 972837

Wetsartikelen: 7:685 BW