

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Dat werknemer weigerde akkoord te gaan met nieuwe arbeidsvoorwaarde (concurrentiebeding) kan hem niet worden verweten. Werkgever had het beding eerder met hem moeten bespreken, heeft werknemer wel toegelaten in de nieuwe functie en had kunnen proberen tot een tussenoplossing te komen.

Werknemer is sinds 1 mei 2008 in dienst van werkgever. Werknemer is per 1 november 2013 Accountmanager Verhuur geworden, een buitendienstfunctie voor de regio Noord-West-Nederland. Hij werkte vanuit de vestiging in Diemen. Eind januari 2016 is aan werknemer voorgesteld om vanuit het centrale kantoor in Dordrecht de functie Key Account Support te gaan vervullen, een binnendienstfunctie. In de conceptarbeidsovereenkomst van – omstreeks – medio februari 2016 is een concurrentiebeding opgenomen. Werknemer heeft aan werkgever laten weten niet akkoord te gaan met het concurrentiebeding. Op 1 april 2016 is werknemer gestart met zijn nieuwe werkzaamheden, zonder dat de nieuwe arbeidsovereenkomst was ondertekend. Werkgever heeft werknemer op 12 april 2016 via e-mail laten weten dat deze de arbeidsovereenkomst met het concurrentiebeding ondertekend diende te retourneren uiterlijk op 14 april 2016. Op 15 april 2016 is werknemer vervolgens vrijgesteld van werkzaamheden. Werkgever verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden, primair vanwege een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond) en subsidiair vanwege (ernstig) verwijtbaar handelen van werknemer (e-grond).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Allereerst wordt opgemerkt dat niet is gebleken dat eerder dan in het voorjaar van 2016 sprake was van een serieus probleem tussen partijen. Werkgever was weliswaar van mening dat werknemer minder goed op zijn plek was in Diemen, maar heeft hem vervolgens geschikt geacht voor een centrale ondersteunende rol in Dordrecht. Voorts is gebleken dat de nieuwe functie niet de eerste keus was van werknemer maar hij heeft zich bij de overplaatsing neergelegd en toonde zich in maart 2016 enthousiast voor de functie zelf. Pas op het moment dat werknemer zich verzette tegen het concurrentiebeding is de verhouding moeizamer geworden, waarmee nog niet gezegd is dat zij verstoord is geraakt. Het meningsverschil beperkte zich tot het beding. Voor een verstoorde arbeidsverhouding is meer nodig dan een recent zakelijk meningsverschil over een belangrijke nieuwe arbeidsvoorwaarde. Deze ontbindingsgrond is dan ook niet vast komen te staan. Voor de vraag of werknemer verwijtbaar heeft gehandeld is doorslaggevend of hij op goede gronden kon weigeren de arbeidsovereenkomst te ondertekenen. Werknemer stelt dat het concurrentiebeding niet eerder met hem was besproken. Dit is door werkgever erkend.

Overwogen wordt dat ervan mag worden uitgegaan dat werknemer inderdaad gevoelige gegevens onder ogen zou krijgen en gemakkelijk een breed inzicht zou kunnen krijgen in de commerciële positie van zowel klanten als werkgever zelf. Gelet daarop is het op zichzelf begrijpelijk dat werkgever ertoe over wilde gaan om een concurrentiebeding te incorporeren. Werkgever had dat beding echter tijdig dienen te bespreken met werknemer. Van belang is voorts dat werkgever toeliet dat werknemer feitelijk al begon op 1 april 2016 in de nieuwe functie zonder dat de arbeidsovereenkomst was ondertekend. Daarmee heeft zij het risico genomen dat werknemer zou vasthouden aan zijn standpunt en dat er geen overeenstemming zou worden bereikt. Voorts heeft werkgever nagelaten om water bij de wijn te doen en een tussenoplossing te bereiken. Van verwijtbaar handelen van werknemer is gezien het bovenstaande geen sprake. Volgt afwijzing van het ontbindingsverzoek.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-06-2016

Zaaknummer: 5040803 HA VERZ 16-83