

RECHTSPRAAK

werknemer/De Gooijer Internationaal B.V.

Met het ontslag als statutair bestuurder eindigt arbeidsovereenkomst met werknemer niet. Werknemer werkt verder in eerdere functie van verkoper. Toewijzing ontbindingsverzoek werknemer zonder toekenning transitievergoeding en billijke vergoeding.

Werknemer is in 1991 in dienst van DGI getreden in de functie van verkoper. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Per 15 augustus 2003 is hij benoemd tot statutair bestuurder en lid van de directie van DGI. Werknemer was ook statutair bestuurder van DGH (de holding). Het salaris van werknemer bedroeg laatstelijk inclusief emolumenten € 8.350,58 bruto per maand. Tussen de andere statutair bestuurders (2) en werknemer zijn na terugkomst van een ziekteperiode van een jaar strubbelingen ontstaan. Op de aandeelhoudersvergadering van 18 mei 2016 is werknemer, die werd bijgestaan door X, als statutair bestuurder van DGI en DGH ontslagen. In de conceptnotulen van deze vergadering is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en DGI wel wordt gecontinueerd. Werknemer is in de gelegenheid gesteld op de conceptnotulen van de vergadering te reageren, wat X namens werknemer heeft gedaan. Werknemer verzoekt nu primair onder meer voor recht te verklaren dat op grond van het ontslagbesluit d.d. 18 mei 2016 de arbeidsovereenkomst tussen partijen van rechtswege is beëindigd en verzoekt om een transitievergoeding van € 122.962 bruto, een billijke vergoeding van primair € 509.064, nietigheid van het non-concurrentiebeding, relatiebeding en boetebeding, dan wel gedeeltelijke of gehele vernietiging van de bedingen. Subsidiair verzoekt hij onder meer de arbeidsovereenkomst te ontbinden. DGI voert verweer.

De eerste vraag is of de arbeidsovereenkomst geëindigd is op het moment dat de aandeelhouders besloten om werknemer te ontslaan als statutair bestuurder, te weten op 18 mei 2016. In onderhavig geval is in de notulen van de aandeelhoudersvergadering van 18 mei 2016 meerdere keren vastgelegd dat werknemer zijn positie als werknemer behoudt. Werknemer heeft de notulen kunnen inzien en aanpassen – waarvan X namens werknemer ook gebruik heeft gemaakt – alvorens deze definitief werden en werknemer heeft de definitieve versie (zonder verdere opmerkingen) ondertekend. Vervolgens is werknemer ná 18 mei 2016 de werkzaamheden die hij daarvoor uitvoerde, blijven uitvoeren. Hieruit moet worden geconcludeerd dat partijen zijn overeengekomen, al dan niet stilzwijgend, dat het ontslagbesluit niet een beëindiging van het dienstverband tot gevolg had. De vraag is

vervolgens of het subsidiaire verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden toewijsbaar is. Gelet op de stellingen van partijen en de bij de verzoekschrift en verweerschrift (veelheid van) gevoegde stukken, waaronder een aantal van de onder de feiten geciteerde e-mails, is er naar het oordeel van de kantonrechter sprake van een wijziging van omstandigheden die de door werknemer als werknemer verzochte ontbinding van de arbeidsovereenkomst rechtvaardigt. De kantonrechter wijst het verzoek van werknemer de arbeidsovereenkomst te ontbinden toe, met ingang van 1 januari 2017. Werknemer verzoekt ex artikel 7:671c lid 2 onderdeel b BW om toekenning van een billijke vergoeding en stelt daartoe dat DGI ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Ook het verzoek om betaling van de transitievergoeding ex artikel 7:673 lid 1 onderdeel b onder 2° BW is gebaseerd op ernstig verwijtbaar handelen door DGI. Werknemer heeft gesteld dat de verhoudingen met name zijn verstoord toen hij tijdens zijn burn-outperiode de vraag kreeg of hij zijn taken als bestuurder niet wilde neerleggen. Voor de stelling dat werknemer stelselmatig werd buitengesloten of hem informatie is onthouden op die wijze dat DGI ernstig verwijtbaar heeft gehandeld ziet de kantonrechter onvoldoende aanknopingspunten. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat er geen billijke vergoeding aan werknemer wordt toegekend en het verzoek om betaling van de transitievergoeding wordt afgewezen. Het concurrentiebeding waartegen werknemer zijn verzoeken heeft gericht is gesloten (lang) voor ingang van de Wet werk en zekerheid. De vraag is of het concurrentiebeding zwaarder is gaan drukken. Dat acht de kantonrechter niet het geval. Vast staat dat werknemer in 1991 in dienst is gekomen als verkoper en voldoende vast staat dat hij na het ontslagbesluit als statutair bestuurder thans (weer) als verkoper werkzaamheden verricht. Werknemer doet meer subsidiair een beroep op de belangenafweging. Voldoende staat vast dat werknemer als (senior) verkoper, voormalig bestuurder en aandeelhouder beschikt over voor zowel DGI als voor (internationale) concurrenten waardevolle commerciële bedrijfsinformatie over DGI. Een en ander brengt mee dat voldoende vaststaat dat het belang van DGI bij bescherming van haar bedrijfsdebet veel zwaarder weegt dan het belang van werknemer om ontheven te worden van de verplichtingen uit het beding van concurrentie uit de arbeidsovereenkomst. Wel zal het concurrentiebeding worden beperkt in tijdsduur, nu onvoldoende feiten en omstandigheden zijn gesteld waaruit volgt dat DGI ook na een jaar nog (ernstig) in haar belangen wordt geschaad, terwijl werknemer onbillijk wordt benadeeld wanneer hij twee jaar aan het concurrentiebeding wordt gehouden.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-11-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:7768

Zaaknummer: EA 16-974

Rechters: C.L.J.M. de Waal

Advocaten: H. Feyli en R.M. Dessaur

Wetsartikelen: 7:650 BW, 7:653 BW, 7:671c BW en 7:686 BW