

RECHTSPRAAK

Vitas B.V./werknemer

Dat concurrentiebeding zijn rechtsgeldigheid heeft verloren, leidt niet zonder meer tot verlies van rechtsgeldigheid van geheimhoudingsbeding en relatiebeding.

Feiten

Werknemer is op 1 februari 2017 bij Vitas B.V. (hierna: Vitas) in dienst getreden in de functie van salesmanager op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In (artikel 12 van) de arbeidsovereenkomst is een non-concurrentiebeding, geheimhoudingsbeding, relatiebeding en ronselbeding opgenomen. Op 21 april 2017 is werknemer op staande voet ontslagen. In het kader van de afwikkeling van de arbeidsovereenkomst heeft werknemer voorgesteld het non-concurrentiebeding te laten vervallen. Enige tijd na afwikkeling van de arbeidsovereenkomst, heeft werknemer enkele relaties van Vitas benaderd met het voorstel om voor zijn ex-werkgever Atos te werken. Vitas vordert thans in een kortgedingprocedure onverkorte nakoming van het geheimhoudingsbeding, relatiebeding en ronselbeding. Werknemer stelt dat hij niet langer gehouden is de bedingen na te komen, nu hij met Vitas is overeengekomen dat de bedingen van rechtsgeldigheid zijn ontheven. Werknemer vordert in reconventie Vitas te veroordelen tot betaling van achterstallig loon.

Oordeel

Vordering tot nakoming van bedingen

Vitas stelt dat werknemer weliswaar is ontslagen uit het non-concurrentiebeding, maar niet uit het verbod om zakelijke contacten van de werkgever te bewegen de band met de werkgever te verbreken (het relatiebeding), noch uit het verbod om werknemers van werkgever te bewegen het dienstverband met werkgever te beëindigen (het ronselbeding). Vitas voert aan enkel besloten te hebben werknemer uit het concurrentiebeding te ontslaan teneinde hem kansen te bieden op de arbeidsmarkt. Ditzelfde argument gaat volgens Vitas niet op met betrekking tot het relatie- of ronselbeding. Werknemer voert daarentegen aan dat hij in de veronderstelling was dat alle in artikel 12 opgenomen bedingen zijn ontheven, doordat Vitas niet duidelijk zou hebben aangegeven dat zij louter akkoord ging met de ontheffing van het concurrentiebeding. De kantonrechter volgt werknemer hierin niet en overweegt als volgt. De aard en strekking van het non-concurrentiebeding is een andere dan de aard en strekking van het relatiebeding en het ronselbeding. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Vitas dan ook terecht opgemerkt dat met name een non-concurrentiebeding een werknemer kan

blokken in het vinden van een nieuwe werkring. Daarbij wordt opgemerkt dat werknemer zich heeft neergelegd bij het ontslag op staande voet en in dit verband op eigen initiatief een regeling tot ontslag uit het non-concurrentiebeding heeft voorgesteld, omdat hij reeds zicht had op een nieuwe baan. Dat alle drie bedingen zijn opgenomen in artikel 12 van de arbeidsovereenkomst en dat voornoemd artikel als kop vermeldt 'non-concurrentiebeding', maakt naar het oordeel van de kantonrechter niet dat werknemer, zonder nadere bevestiging van Vitas, erop mocht vertrouwen dat hij ook uit de beide andere bedingen ontheven was. Dat werknemer zou worden ontheven van 'het concurrentiebeding zoals opgenomen in artikel 12 van de arbeidsovereenkomst', is immers niet hetzelfde als de afspraak dat artikel 12 in het geheel niet meer van toepassing zou zijn. De kantonrechter acht dan ook voldoende aannemelijk dat de rechter in een bodemprocedure tot het oordeel zal komen dat het relatiebeding en het ronselbeding tussen partijen nog steeds van kracht is. Dat werknemer gehouden is tot nakoming van het geheimhoudingsbeding staat tussen partijen niet ter discussie, zodat de vordering tot nakoming daarvan eveneens wordt toegewezen.

Vordering tot betaling achterstallig loon

De vordering van werknemer tot betaling van een bedrag van € 547,95 netto aan achterstallig salaris is gebaseerd op de stelling dat Vitas de wettelijke schadeloosstelling niet correct heeft berekend doordat, volgens werknemer, gerekend dient te worden met een bedrag voor de schadeloosstelling ter grootte van het nettoloon. Ter zake overweegt de kantonrechter als volgt. De wettelijke schadeloosstelling ex artikel 7:677 lid 2 jo. lid 3 BW is een gefixeerde schadevergoeding, gekoppeld aan het bedongen loon. Dit bedongen loon betreft naar het oordeel van de kantonrechter het brutoloon ten tijde van de opzegging, en niet het netto-equivalent daarvan. De werknemer heeft namelijk aanspraak jegens zijn werkgever op een brutoloon, al betekenen de verplichte inhoudingen daarover dat een werknemer de facto een nettobedrag in handen krijgt. Nu sprake is van een schadeloosstelling en niet van een loonbetaling, heeft Vitas terecht dit op het brutoloon gebaseerde bedrag van de schadeloosstelling verrekend met het nettoloonbedrag dat Vitas in het kader van het einde van de arbeidsovereenkomst nog aan werknemer verschuldigd was.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 23-08-2017

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2017:3162

Zaaknummer: 6078631 \ CV EXPL 17-5846

Rechters: E.T.M. Zwart-Sneek

Advocaten: J.A.M. Bijlholt en J. Borsch

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:677 lid 2 BW en 7:677 lid 3 BW