

RECHTSPRAAK

Accon AVM Groep B.V./werknemer

Onoverbrugbaar meningsverschil over bedrijfsvoering leidt niet tot ontbinding op de e-grond, maar wel op de g-grond.

Transitievergoeding van ruim € 91.000 toegewezen.

Belangenafweging relatiebeding in voordeel van werkgever.

Feiten

Werknemer is op 1 augustus 1987 bij Accon AVM Groep B.V. (hierna: Accon) in dienst getreden in de functie van Manager Accountancy. Op 3 februari 2017 geeft werknemer in een gesprek met zijn leidinggevende aan dat hij geen toekomst meer ziet voor zichzelf binnen Accon. Een vervolgesprek kan in eerste instantie niet plaatsvinden omdat werknemer zich op 16 februari 2017 ziek meldt. Daarna vinden toch meerdere gesprekken plaats waarbij blijkt dat werknemer de nieuwe teamstructuur, die Accon AVM per 1 januari 2017 heeft ingevoerd, niet ziet zitten. Vervolgens hebben partijen in september 2017 een mediationtraject gevolgd, maar dit mocht niet baten. Op 27 oktober 2017 heeft de bedrijfsarts geoordeeld dat werknemer weer arbeidsgeschikt kon worden geacht, maar dat het conflict tussen partijen nog steeds bestond. Op 6 november 2017 is werknemer hersteld gemeld en vrijgesteld van arbeid met behoud van loon. Accon wendt zich thans tot de kantonrechter met het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst (primair e-grond; subsidiair g-grond). Werknemer heeft een voorwaardelijk tegenverzoek ingediend strekkende tot vernietiging c.q. matiging van het tussen partijen geldende relatiebeding.

Oordeel

Ontbinding van de arbeidsovereenkomst

De stelling van Accon dat werknemer niet alleen kritiek heeft geuit op de onderneming maar ook op zijn collega's, wordt door de kantonrechter verworpen. De opmerking dat 'bij Accon AVM mensen werk doen waarvoor ze niet zijn gekwalificeerd' is in de context zoals door werknemer gebruikt, kritiek op het bedrijf dat mensen in functies plaatst, en niet op die collega's zelf. Daarnaast is de kantonrechter van oordeel dat werknemer zijn kritiek altijd binnenskamers heeft geuit. Dat werknemer met deze kritiek naar klanten is gegaan, zoals Accon stelt, is niet komen vast te staan. De kantonrechter is dan ook van oordeel dat werknemer zich niet zodanig verwijtbaar jegens Accon heeft gedragen dat van haar in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het primaire ontbindingsverzoek op de e-grond wordt derhalve afgewezen. Desondanks is de

kantonrechter van oordeel dat de arbeidsverhouding tussen partijen ernstig en duurzaam verstoord is geraakt. Een en ander wordt met name veroorzaakt door de omstandigheid dat partijen een onoverbrugbaar meningsverschil hebben over de wijze waarop Accon haar bedrijf moet voeren. Ook is mediation mislukt. Gelet op de aard van de problematiek en de functie die werknemer bekleedt, is herplaatsing van elders binnen de onderneming geen optie. De arbeidsovereenkomst wordt op de g-grond ontbonden.

Transitievergoeding

Bij de vaststelling van de hoogte van de transitievergoeding zoekt de kantonrechter aansluiting bij het Besluit loonbegrip en de Regeling looncomponenten. In dit verband gaat de kantonrechter ervan uit dat werknemer een salaris van € 7.063 bruto per maand ontving, omdat Accon dit niet heeft betwist. Werknemer ontving voorts een oudedagtoeslag, maar deze component wordt volgens de kantonrechter niet tot het basisloon gerekend. Daarnaast werd deze component evenmin onder de oude kantonrechtersvergoeding meegenomen. Bij de vaststelling van de hoogte van het loon wordt de oudedagtoeslag dan ook buiten beschouwing gelaten. De hoogte van de verschuldigde transitievergoeding wordt vastgesteld op € 91.536.

Billijke vergoeding

Dat Accon haar beleid met betrekking tot de bedrijfsvoering heeft aangepast op een wijze die werknemer niet aanstaat, kan het oordeel dat sprake is van ernstig verwijtbaar handelen aan de zijde van Accon niet dragen. Uitgangspunt is dat een werkgever het bedrijfsbeleid bepaalt zodat het doorvoeren van wijzigingen daarin tot zijn exclusieve bevoegdheid behoort. Verder voert werknemer aan dat de ernstige verwijtbaarheid ook ziet in de mogelijkheid dat hij na beëindiging van de arbeidsovereenkomst aanmerkelijk minder gaat verdienen. De kantonrechter volgt werknemer hierin niet, omdat dit aspect door de wetgever is afgedekt door de transitievergoeding (die onder andere daarvoor is bedoeld). Mogelijke ernstige inkomensschade is naar het oordeel van de kantonrechter geen element dat een ontslag ernstig verwijtbaar maakt. Daaraan doet evenwel niet af dat als een ontslag eenmaal als ernstig verwijtbaar wordt beoordeeld, inkomensschade wel kan worden meegenomen bij vaststelling van de hoogte van de billijke vergoeding. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat het feit dat een relatiebeding het werknemer nagenoeg onmogelijk maakt een andere baan te vinden, evenmin van invloed is op de vraag of het ontslag ernstig verwijtbaar is aan Accon. Alles afwegende komt de kantonrechter tot de conclusie dat het ontslag niet het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van Accon AVM. De verzochte billijke vergoeding wordt daarom afgewezen.

Relatiebeding

Krachtens het relatiebeding staat het werknemer niet vrij binnen twee jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst op welke wijze dan ook werkzaamheden te verrichten voor of betrokken te zijn bij (ex-)cliënten van Accon. Deze (ex-)cliënten zijn partijen waaraan Accon in de een of andere vorm diensten heeft verleend in de 24 maanden vóór het einde van het dienstverband. Werknemer voert aan dat hij als gevolg van de veelzijdige dienstverlening van

Accon en de landelijke dekking van haar netwerk amper aan de slag zal komen. De kantonrechter verwerpt dit standpunt op de grond dat er vele accountants en zakelijke advieskantoren in de regio opereren, zodat aangenomen kan worden dat het overgrote deel van de potentiële klanten geen klant bij Accon is. Daarnaast heeft werknemer niet inzichtelijk gemaakt dat Accon een zodanig deel van de markt bedient dat hij daadwerkelijk hinder zal ondervinden bij handhaving van het relatiebeding. Voorts is relevant dat werknemer op zitting heeft aangegeven voor zichzelf te willen beginnen, hetgeen het belang van Accon bij bescherming van haar klantenbestand nog zwaarder laat wegen. Het voorgaande brengt met zich dat Accon een rechtens te respecteren belang heeft bij handhaving van het relatiebeding. Het verzoek tot vernietiging c.q. matiging van dit beding wordt derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 26-03-2018

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2018:2798

Zaaknummer: 6531007 \ AZ VERZ 17-232

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: E.J.C.F. Coumans en B.M. Sadza

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:669 lid 1 BW, 7:669 lid 3 onderdeel e BW, 7:669 lid 3 onderdeel g BW, 7:671b lid 8 onderdeel b BW en 7:673 lid 7 onderdeel c BW