

RECHTSPRAAK

Arbeidsongeschikte cruisespecialist die tijdens re-integratie in dienst treedt bij concurrent in een vergelijkbare functie kan worden gehouden aan het concurrentiebeding en heeft de overeengekomen boete verbeurd. Werknemer kan voorsnog wel bij concurrent in dienst blijven. Kort geding.*Feiten*

Op 1 februari 2019 is werknemer voor onbepaalde tijd voor 40 uur per week in dienst getreden van Captain Cruise B.V. (hierna: Captain Cruise) in de functie van 'cruisespecialist'. De arbeidsovereenkomst van werknemer kent een geheimhouding en non-concurrentiebeding inclusief boetebeding. Op 3 augustus 2019 is werknemer uitgevallen in verband met burn-outklachten. In de probleemanalyse van 25 september 2019 stelt de bedrijfsarts dat er op dat moment *geen benutbare mogelijkheden zijn, in de toekomst wel* en gaat de bedrijfsarts uit van *werkhervatting in de eigen functie*. Op verzoek van werknemer en anders dan gebruikelijk via een therapeutisch traject via de Arboarts, stelt Captain Cruise werknemer in de gelegenheid een burn-outhersteltraject te volgen bij de Stichting Burnout. Dit traject zou een duur hebben van twaalf maanden. De kosten zijn door Captain Cruise betaald. In de bijstelling probleemanalyse van 6 november 2019 geeft de bedrijfsarts aan dat de belastbaarheid van werknemer geleidelijk kan worden uitgebreid. Op 29 januari 2020 heeft werkgever per e-mail aangegeven dat de arbeidsovereenkomst per 1 februari 2020 in gezamenlijk overleg zou worden beëindigd. Werknemer schrijft in deze e-mail dat hij zijn ontslag indient vanwege zijn gezondheid. Ongeveer vijf weken na de uitdiensttreding ontdekte Captain Cruise via de website van Zeetours B.V. dat werknemer daar werkzaam was in de functie van 'cruisespecialist'. In conventie vordert Captain Cruise onder meer (1) werknemer een verbod op te leggen diensten te verrichten bij Zeetours cruises tot 1 maart 2021, onder bepaling dat werknemer daaraan een dwangsom van € 1.000 aan Captain Cruise zal verbeuren voor elke dag of gedeelte daarvan dat hij dit rechterlijk bevel overtreedt; (2) werknemer uit hoofde van de vastgestelde schending van het beding te veroordelen tot betaling van voorsnog een totaalbedrag van € 15.000, dan wel een door de voorzieningenrechter in goede justitie te bepalen bedrag. In (voorwaardelijke) reconventie vordert werknemer onder meer het beding (althans de werking van het beding) opgenomen in artikel 14 lid 2 van de arbeidsovereenkomst tussen hem en Captain Cruise zodanig te schorsen dat het voortzetten van het dienstverband tussen hem en Zeetours B.V. niet met het bedoelde beding in strijd te achten.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is Zeetours wel degelijk een concurrent van Captain Cruise. De functiebenaming is tevens identiek. Het kan zijn dat Zeetours een wat grotere organisatie is dan Captain Cruise, maar dat maakt naar het oordeel van de kantonrechter, ondanks hetgeen werknemer daarover heeft bepleit, dat hij geen intermediaire functie bekleedt tussen de klanten van Captain Cruise resp. Zeetours en de verschillende cruisereederijen waar Captain Cruise en Zeetours zaken mee doen. Zijn mede bij Captain Cruise opgebouwde expertise zal hem ook bij Zeetours van pas komen. Ook het feit dat de coronacrisis enorme invloed heeft op de cruisemarkt kan niet tot een ander oordeel leiden. De kantonrechter volgt ook niet de door werknemer betoogde uitleg van artikel 14. De voorgaande overwegingen bijeen genomen moeten daarom tot de conclusie leiden dat werknemer inbreuk maakt op zijn met Captain Cruise overeengekomen non-concurrentiebeding. Werknemer wordt niet onbillijk benadeeld. Hij is immers op eigen verzoek bij Captain Cruise uit dienst gegaan, terwijl hij nog in een door Captain Cruise betaald re-integratietraject zat, dat tot ten minste 1 augustus 2020 zou doorlopen. Er was dus geen noodzaak om op 1 februari 2020 uit dienst te gaan. Bovendien was hij op dat moment, ook volgens het advies van de bedrijfsarts, nog (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt. Hij had dus nog gewoon aan zijn re-integratietraject kunnen blijven werken en bovendien zou hij, bij hersteldverklaring, gewoon weer bij Captain Cruise zijn werkzaamheden kunnen hervatten. Dat hij, zoals werknemer stelt, bij Captain Cruise erg onder druk werd gezet (hetgeen tot zijn burn-out zou hebben geleid) mag zo zijn, maar dat wil niet zeggen dat hij door zonder overleg met Captain Cruise, die nog in de veronderstelling verkeerde dat werknemer nog arbeidsongeschikt was, bij Zeetours in dienst is getreden, onbillijk is benadeeld. Werknemer heeft sterk de hand gehad in de situatie, waarin hij zichzelf thans gebracht heeft. Uit het voorgaande vloeit voort dat Captain Cruise werknemer naar het oordeel van de kantonrechter aan het concurrentiebeding kan houden en dat werknemer, nu hij het beding heeft overtreden, de overeengekomen boete verbeurd heeft. Niettemin zal de kantonrechter de vordering van Captain Cruise dat werknemer niet bij Zeetours in dienst kan blijven afwijzen. Een toewijzing van deze vordering vindt de kantonrechter te veel ingrijpen in de toekomstperspectieven van werknemer en de kantonrechter acht het niet verantwoord daar bij wijze van voorlopige voorziening op een nog te voeren bodemprocedure op vooruit te lopen.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 03-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2020:8672

Zaaknummer: 861477 RL EXPL 20-11378

Rechters: C.W.D. Bom

Advocaten: J.B. Evenboer en G.B.M. Zuidgeest

Wetsartikelen: 7:653 BW