

RECHTSPRAAK

Werkgeefster verzoekt ontbinding arbeidsovereenkomst zonder vergoeding. Werknemer dient een tegenverzoek in. Partijen verschillen van mening over het functioneren van werknemer. Er is uiteindelijk een verstoorde arbeidsverhouding, zonder dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster. Afwijzing billijke vergoeding.

Feiten

Werknemer is sinds 1 oktober 2013 bij (de rechtsvoorganger van) Hanos Zwolle B.V. (hierna: Hanos) in dienst in de functie van accountmanager. Het salaris bedraagt € 4.568,48 bruto per maand, exclusief vakantiebijslag (8%). Op de arbeidsovereenkomst is de cao Groothandel in horecaproducten van toepassing. De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentiebeding. Hanos heeft in gesprekken en in diverse stukken (gespreksverslagen, brieven, verbeterplan) aan werknemer gecommuniceerd dat er klachten zijn over de uitvoering van de werkzaamheden en dat Hanos tot verbetering wil komen. Werknemer blijft echter herhalen dat het hem niet duidelijk is wat er mankeert aan zijn manier van werken en hij blijft zich afvragen of kritiek van klanten wel terecht is. Dat heeft tussen partijen geleid tot een patstelling. In november 2021 vindt tussen partijen een mediationgesprek plaats. Dit gesprek leidt niet tot een oplossing voor de situatie die tussen partijen is ontstaan. Hanos verzoekt ontbinding op grond van disfunctioneren in combinatie met een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer verweert zich niet tegen een ontbinding van de arbeidsovereenkomst maar wel tegen het verzoek om dat zonder enige vergoeding te doen. Volgens werknemer is de arbeidsverhouding zodanig verstoord dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst moet volgen. Daarbij maakt werknemer bij wege van tegenverzoek aanspraak op de toekenning van een transitievergoeding en een billijke vergoeding. Daarnaast verzoekt werknemer om vernietiging van het concurrentiebeding uit de arbeidsovereenkomst met Hanos, dan wel om een verklaring voor recht dat door Hanos op dat beding geen beroep mag worden gedaan.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat in het midden kan worden gelaten of er sprake is van zodanig disfunctioneren dat een ontbinding op de d-grond gerechtvaardigd is. Partijen zijn het er namelijk over eens dat er een onoverbrugbaar verschil van inzicht bestaat over de manier waarop de functie van accountmanager door werknemer moet worden uitgevoerd. Dit heeft geleid tot een zodanige verstoring van de arbeidsverhouding dat van Hanos niet langer gevegd kan worden om deze arbeidsovereenkomst nog langer te laten voortduren. De

arbeidsovereenkomst wordt ontbonden per 1 mei 2022. Aan werknemer wordt een transitievergoeding van € 14.156,64 bruto toegekend. Het verzoek van werknemer om toekenning van een billijke vergoeding wordt afgewezen. Naar het oordeel van de kantonrechter is Hanos in de periode voorafgaand aan het ontbindingsverzoek niet over één nacht ijs gegaan, maar heeft zij serieus geprobeerd om de problemen in de arbeidsrelatie te verhelpen. Er is een verbetertraject opgestart. Daarnaast heeft er mediation plaatsgevonden met als doel het onderlinge vertrouwen te herstellen, wat uiteindelijk niet is gelukt. Omdat Hanos niet verwijtbaar heeft gehandeld en werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor het concurrentiebeding heeft getekend en nu slechts in zijn algemeenheid aanvoert dat het beding hem belemmert bij het vinden van een andere baan, oordeelt de kantonrechter dat het verzoek om het concurrentiebeding te vernietigen dan wel de afgifte van een verklaring voor recht moet worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 18-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:810

Zaaknummer: 9611390\ EJ VERZ 21-492

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: M.P.A. Bos en S.B.H. Dijkstra

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:669 BW, 7:671b BW en 7:673 BW