

3. De vordering en het verweer

- 3.1. [REDACTED] heeft gevorderd bij vonnis uitvoerbaar bij voorraad:
- I. [REDACTED] te veroordelen het maandelijkse salaris te (blijven) betalen, te verhogen met de wettelijke rente en maximale wettelijke verhoging ex artikel 7:625 BW, voor zover het salaris en de overige emolumenten te laat zijn c.q. worden betaald;
 - II. [REDACTED] te veroordelen binnen 24 uur na betekening van dit vonnis zijn tankpas te (laten) deblokkeren en hem in staat te stellen om op gebruikelijke wijze gebruik te kunnen maken van de tankpas, op straffe van verbeurte van een dwangsom van € 1.500,- voor iedere dag, of gedeelte daarvan, dat [REDACTED] geheel of gedeeltelijk in gebreke blijft aan deze verplichting te voldoen;
 - III. primair:
[REDACTED] te veroordelen om uiterlijk binnen 24 uur na betekening van dit vonnis de aan hem ter beschikking gestelde leaseauto, dan wel een andere leaseauto in vergelijkbare staat en van dezelfde cataloguswaarde als de in beslag genomen leaseauto, te verschaffen en hem in staat te stellen om op gebruikelijke wijze daarvan gebruik te kunnen maken, op straffe van een dwangsom van € 1.500,- voor ieder dag, of gedeelte daarvan, dat [REDACTED] geheel of gedeeltelijk in gebreke blijft aan de verplichting te voldoen, dan wel subsidiair
[REDACTED] te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 1.200,- netto per maand, dan wel een door de kantonrechter te bepalen bedrag, ter compensatie van het verlies van privégebruik;
 - IV. het [REDACTED] te verbieden om de uit hoofde van de leaseautoregeling door [REDACTED] te betalen leasebedragen in te houden op het (netto)loon van [REDACTED], op straffe van verbeurte van een dwangsom van € 1.500,- voor iedere dag, of gedeelte daarvan, dat [REDACTED] geheel of gedeeltelijk in gebreke blijft aan deze verplichting te voldoen;
 - V. het tussen [REDACTED] en hem bestaande concurrentiebeding geheel dan wel gedeeltelijk te schorsen per de datum van het door de kantonrechter te wijzen vonnis, althans een door de kantonrechter in goede justitie te bepalen datum, zodat het hem is toegestaan in dienst te treden bij [REDACTED]
 - VI. [REDACTED] te veroordelen tot betaling van de proceskosten;

3.2.1. [REDACTED] heeft die vordering als volgt onderbouwd:
Begin 2018 is [REDACTED] ontstaan door een samenvoeging van diverse bedrijven, namelijk [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] en [REDACTED], de vennootschap waar [REDACTED] in dienst was. [REDACTED] was vanwege zijn goede functioneren een salarisverhoging beloofd. [REDACTED] is daar op teruggekomen. Hem werd toen een incentiveregeling aangeboden, die hij later niet kreeg uitbetaald. Later bleek dat [REDACTED] deze regeling had afgeschaft en kreeg niemand iets uitbetaald. [REDACTED] heeft daartegen geageerd en hem werd toegezegd dat hij zijn incentivebonus op 24 maart 2019 zou ontvangen.

3.2.2. Omdat dit voor [REDACTED] de spreekwoordelijke druppel was raakte hij in gesprek met [REDACTED]. Hij kon bij [REDACTED] in dienst treden tegen een hoger salaris met een lucratieve bonus-regeling, veel meer doorgroeimogelijkheden en carrièreperspectief. De focus van zijn functie zou komen liggen op het opzetten en uitbouwen van een nieuwe business unit. Op 23 april 2019 heeft hij zijn wens om de overstap te maken kenbaar gemaakt en wilde hij afspraken maken over het concurrentie- en relatiebeding. Hem werd echter verzocht om de arbeidsovereenkomst op te zeggen en te vertrekken. Dat wilde hij wel doen mits er concrete afspraken gemaakt zouden worden. Op 13 juni 2019 kreeg hij een WhatsApp-bericht waarin hij werd uitgenodigd voor een gesprek met de directeur. [REDACTED] heeft dat gesprek (waar ook zonder dat hij dat wist een advocaat aanwezig was) als zeer intimiderend en vijandig ervaren. Hij werd voor het blok gezet; óf hij zou 100% inzet moeten tonen óf hij zou zijn arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang moeten opzeggen. Hij heeft dat niet gedaan en werd naar huis gestuurd onder inlevering van zijn laptop en telefoon en zijn zakelijke e-mail werd geblokkeerd. Hij heeft tegen deze onterechte schorsing bezwaar gemaakt. Daarop vindt er een e-mail wisseling plaats tussen de gemachtigde van [REDACTED] en de gemachtigde van [REDACTED]. [REDACTED] wilde geen afspraken maken over een overstap van [REDACTED] naar [REDACTED]. [REDACTED] was de arbeidsverhouding doelbewust aan het verstoren om eenzijdig een beëindiging van het dienstverband van [REDACTED] te forceren. Hem werden drie opties voorgelegd:

- 1) de leaseauto alsnog inleveren
- 2) tegen alle afspraken in houdt hij de leaseauto maar dan worden alle leasetermijnen ingehouden op zijn netto loon
- 3) [REDACTED] doet aangifte van verduistering en laat de auto op kosten van [REDACTED] ophalen.

3.2.3. Op 17 juli 2019 is [REDACTED] staande gehouden door de politie omdat zijn voertuig als gestolen stond geregistreerd. Hij werd verdacht van verduistering en werd vastgezet in een politiecel. Laat in de avond is hij vrijgelaten en werd de leaseauto in beslag genomen. Door zijn aanhouding en detentie vordert [REDACTED] geen wedertewerkstelling meer en zal hij een verzoekschrift ex artikel 7:671c BW indienen. [REDACTED] heeft een spoedeisend belang bij zijn vorderingen met betrekking tot de leaseauto nu de tankpas geblokkeerd is, de leaseauto in beslag is genomen terwijl hij daar een forse eigen bijdrage voor betaalt alsmede bij zijn vordering tot schorsing van het concurrentiebeding.

3.3. [REDACTED] heeft zich op het standpunt gesteld dat de vorderingen moeten worden afgewezen.

3.4.1. Zij heeft dat standpunt als volgt onderbouwd:

Aan het concurrentiebeding ligt een ondertekende arbeidsovereenkomst ten grondslag. Er is voldaan aan het schriftelijkheidsvereiste. Er is een rechtsgeldig beding overeengekomen. [REDACTED] mag in dienst treden bij [REDACTED] als hij maar niet werkzaamheden verricht in een straal van 50 km van [REDACTED]. [REDACTED] heeft recht en belang om [REDACTED] vast te houden aan het (redelijk) concurrentiebeding; hij heeft inzicht in klanten, kostprijzen en marges en een enorme database met kandidaten.

3.4.2. In de gebruikersovereenkomst en de leaseautoregeling staat dat deelname aan de leaseautoregeling eindigt dan wel wordt opgeschort als een werknemer op non-actief gesteld wordt. [REDACTED] is verzocht om de auto in te leveren, maar hij wilde daar niet aan meewerken. Daarop heeft [REDACTED] [REDACTED] drie opties voorgelegd:

1. de leaseauto alsnog inleveren
2. [REDACTED] houdt tegen alle contractuele afspraken in de leaseauto maar dan worden alle leasetermijnen ingehouden op zijn netto loon;

3. [REDACTED] doet aangifte van verduistering en laat de auto alsnog op kosten van [REDACTED] ophalen. [REDACTED] heeft de auto niet ingeleverd zodat het dan ook zijn risico is dat hij is aangehouden, hij heeft immers geen keuze gemaakt. Verduistering levert een dringende reden voor ontslag op, maar [REDACTED] heeft daar niet voor gekozen om dat zij [REDACTED] geen kans wil geven om gemakkelijk onder het concurrentiebeding uit te komen als het ontslag op staande voet in rechte geen stand zou houden.

3.4.3. [REDACTED] wil haar bedrijfsdebet beschermen en kwam erachter dat [REDACTED] geprobeerd heeft specifieke data (lijsten van alle plaatsingen per interne medewerker, derhalve van alle gedetacheerde specialisten inclusief opdrachtgever en welke interne medewerker de plaatsing gedaan heeft) te downloaden. [REDACTED] is hiermee geconfronteerd en kon geen afdoende verklaring geven.

3.4.4. Vanaf 13 juni 2018 is [REDACTED] op non-actief gesteld en als hij niet werkt heeft hij ook geen recht op loon. [REDACTED] wil thans echter geen wedertewerkstelling meer en [REDACTED] overweegt het loon stop te zetten. Zij wil dat [REDACTED] zijn afspraken nakomt en de leaseauto inlevert. Hij rijdt de auto nu uitsluitend privé zodat [REDACTED] per 17 juli 2019 de inhouding eigen bijdrage heeft stop gezet.

3.4.5. Het beroep van [REDACTED] op de reflexwerking van artikel 7:653 lid 4 BW kan niet slagen omdat er geen sprake is van het eindigen van de arbeidsovereenkomst en er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van [REDACTED].

4. De beoordeling

4.1. De kantonrechter is van oordeel dat [REDACTED] een voldoende spoedeisend belang heeft gesteld.

4.2. Een vordering in kort geding is alleen toegewezen wanneer in voldoende mate aannemelijk is dat een gelijklopende vordering in een bodemprocedure zal worden toegewezen.

4.3. Een beding waarbij de werknemer wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn, wat het geval is zowel bij een concurrentiebeding als bij een relatiebeding, is slechts geldig als dit beding schriftelijk is overeengekomen. Een dergelijk beding mag alleen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden opgenomen indien uit de bij dat beding opgenomen schriftelijke motivering van de werkgever blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

4.4. [REDACTED] heeft betwist dat de arbeidsovereenkomst voldoet aan het schriftelijkheidsvereiste. Dienaangaande wordt het volgende overwogen. Allereerst dient te worden vastgesteld of sprake is van een rechtsgeldige non-concurrentiebeding in de zin van artikel 7:653 lid 1 BW. De kantonrechter stelt vast dat sprake is van een non-concurrentiebeding, nu sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en het non-concurrentiebeding voldoet aan de formele vereisten van artikel 7:653 lid 1 BW. De bepaling is immers schriftelijk overeengekomen met een meerderjarige werknemer.

4.5. De procedure waarop de kantonrechter voortuit dient te lopen is door [REDACTED] ter zitting aangekondigd als de ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter gaat ervan uit dat een ontbinding grote kans van toewijzing heeft nu de verhoudingen tussen partijen behoorlijk verstoord zijn geraakt. Aldus moet worden beoordeeld hoe in die procedure zal worden beslist gelet op artikel 7:653 lid 4 BW: de werkgever kan geen rechten ontlenen aan het beding indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

4.6. Waar het kennelijk in eerste instantie mis is gegaan betreft het de ontevredenheid van [REDACTED]. Hij heeft daarover open kaart gespeeld met zijn leidinggevende. Die heeft ook op de zitting aangevoerd dat er drie gesprekken van ruim een uur zijn gehouden, met name ook over de ontevredenheid van [REDACTED] en over de wens van [REDACTED] om bij [REDACTED] in dienst te treden nu hij daar een betere toekomst zag. In de uitgebreide mail van 14 mei 2019 is hij daarin openhartig geweest. In het gesprek op 13 juni 2019 is het er kennelijk pittiger aan toe gegaan en daar was ook (onaangekondigd) een advocaat bij aanwezig. In de woorden van [REDACTED] is hij toen voor het blok gezet. Het heeft geleid tot een schorsing/op non actiefstelling.

4.7. Opmerkelijk is dat niet is aangegeven waarop het vervolg gericht was. Ook ter zitting is daarop geen duidelijk antwoord gekomen anders dan dat men met [REDACTED] wilde praten. Een termijn, gelegenheid noch uitnodiging is daaraan verbonden. In de onderlinge email-correspondentie wordt dat ook door of zijdens [REDACTED] aangegeven. Daarin wordt ook duidelijk aangegeven dat verzet wordt aangetekend tegen de schorsing en dat er geen opzegging zal plaatsvinden. De kantonrechter kan niet ontdekken wat de bedoeling van [REDACTED] is geweest anders dan het initiatief uit handen geven. Dat is niet wat van een werkgever verwacht wordt. Er is weliswaar ook melding van gemaakt dat het presteren van [REDACTED] de laatste tijd minder is geworden, maar het zou op de weg van [REDACTED] gelegen hebben daarvan iets te zeggen en op verbetering aan te dringen. Eventueel zouden maatregelen in dat opzicht genomen kunnen worden, maar niets van dat al. De reden voor de schorsing is niet, zoals door de gemachtigde van [REDACTED] in de mail van 25 juni 2019 is verwoord dat [REDACTED] de wens heeft geuit om in dienst te treden bij [REDACTED] maar dat hij gedemotiveerd was en zijn wens niet langer voor zich kon houden; [REDACTED] heeft daarop aangegeven zich niet te laten chanteren door haar werknemer en dat is de reden voor de op non-actiefstelling.

4.8. [REDACTED] was er tegen dat [REDACTED] naar [REDACTED] zou gaan en [REDACTED] heeft aangegeven dat hij niet zou vertrekken als het concurrentiebeding niet zou worden verlicht of opgeheven. Aldus zou de arbeidsovereenkomst niet tot een einde komen. Als er rust zou moeten komen op de werkvloer zou een korte termijn van schorsing wellicht zin hebben maar een termijn is niet gegeven. In dat opzicht is dan ook onverklaarbaar waarom nadien de auto moest worden ingeleverd. De door de gemachtigde van [REDACTED] opgegeven reden in de mail van 4 juli 2019 was: "dat het er niet op lijkt dat partijen op zeer korte termijn een oplossing hebben gevonden". De stand van zaken was kort daarna dat de schorsing in een kort geding zou worden aangevochten. Er zou dus wel op korte termijn – voorlopige – duidelijkheid komen.

Ter zitting is desgevraagd door [REDACTED] aangevoerd dat andere collega's op dat moment ook in aanmerking zouden kunnen/willen komen voor een auto van de zaak, maar daarmee is niet de indruk ontstaan/gegeven dat op stel en sprong behoefte was aan de auto. Te meer waar die ook voor privé gebruik bedoeld was kon worden ingezien dat het gebruik van de

auto door [REDACTED] niet slechts verviel nu hij tijdelijk geen werkzaamheden meer hoefde te verrichten en dat hij in privé werd getroffen door die maatregel.

4.9. [REDACTED] heeft zich erop beroepen dat [REDACTED] in de correspondentie drie keuzes zijn voorgehouden. Deze zijn eenzijdig door [REDACTED] opgesteld en voldeden niet aan de – reeds geuite - wens van [REDACTED]. Hij heeft daarop voorts gecommuniceerd dat hij een kort geding aan ging spannen waarbij hij tewerkstelling zou vorderen. Dat kan als antwoord gezien worden op de keuzes die hem werden voorgehouden. Die waren immers gebaseerd op toepassing van artikel 15 van de leaseautoregeling en die verwees weer naar een schorsing. Dat [REDACTED] volgens [REDACTED] op deze keuzes niet gereageerd zou hebben is een wel erg letterlijke opvatting.

4.10 Onbegrijpelijk althans onredelijk is ook waarom toch aangifte is gedaan van verduistering. Er is geen enkele aanleiding om te vermoeden dat wederrechtelijke toe-eigening bij [REDACTED] voorstond. Integendeel: [REDACTED] had te kennen gegeven de afgifte van de auto bij de bron tegen te spreken door zich tegen de schorsing te verzetten en daartoe een kort geding aan te spannen. Hij had kenbaar geenszins de bedoeling als heer en meester over de auto te beschikken maar deze te willen blijven houden in het kader van de (lease-/arbeids)overeenkomst tussen partijen. (vgl. ECLI:NL:GHAMS:2018:4748 Naar het oordeel van het hof is op grond van het dossier en het verhandelde ter terechtzitting in hoger beroep niet komen vast te staan dat de verdachte, na de ontbinding van de leaseovereenkomst op 3 februari 2017, als heer en meester heeft beschikt over de leaseauto en zich deze opzettelijk wederrechtelijk heeft toegeëigend, zodat hij van de ten laste gelegde verduistering moet worden vrijgesproken.)

4.11. Als het een middel was om de auto terug te krijgen was het zinloos en contraproductief, zoals inmiddels ook wel is gebleken nu de auto in strafrechtelijk beslag gehouden wordt. Als het als drukmiddel bedoeld was om [REDACTED] ertoe te dwingen de auto terug te geven heeft het zijn doel volledig gemist omdat [REDACTED] er niet van in kennis is gesteld dat aangifte gedaan zou worden. Dat [REDACTED] er rekening mee moest houden dat dit zou kunnen gebeuren omdat het als een van de drie keuzes in het vooruitzicht is gesteld, kan niet worden volgehouden nu het een onwaarschijnlijke optie was en zijn reactie tot de gedachte leidde en mocht leiden dat er in rechte over de juistheid van de schorsing beslist zou worden. Overigens mist [REDACTED] dan nog het besef dat een keuze voor drie opties aan [REDACTED] gegeven was terwijl zij die keuze nu voor hem gemaakt heeft, zonder hem daarin expliciet te kennen.

Het verloop van de communicatie is geweest dat op 24 juni 2019 is gemaïld aan [REDACTED] dat [REDACTED] zijn werkzaamheden per omgaande wilde hervatten en dat is op 4 juli 2019 herhaald waarna op 5 juli 2019 door de gemachtigde van [REDACTED] wordt gemaïld dat de auto wordt opgehaald als [REDACTED] weigert die in te leveren. In de mail van 8 juli 2019 stelt zij de hiervoor vermelde drie opties ter kennis aan [REDACTED] met een termijn tot 12 uur de volgende dag. Op 9 juli 2019 mailt de gemachtigde van [REDACTED]: "Nu uw cliënte de situatie kennelijk dusdanig op de spits drijft door de opgelegde schorsing niet op te heffen, en daarbij nota bene ook nog eens te dreigen met strafrechtelijke stappen jegens cliënt, ziet cliënt geen andere optie dan een kortgedingprocedure te entameren op de kortst mogelijke termijn". De reactie van de gemachtigde van [REDACTED] luidt: "Ik heb namens [REDACTED] een 3-tal opties voorgelegd. De heer [REDACTED] kiest voor een andere optie. Dat kan en mag uiteraard maar die keuze komt volledig voor zijn rekening en risico. De verhinderdata (...) [REDACTED] is nog steeds bereid tot een oplossing in der minne mits ook rekening wordt gehouden met haar gerechtvaardigde belangen".

Dit zou tenminste de gelegenheid geweest zijn kenbaar te maken welke keuze [REDACTED] heeft gemaakt of zou maken. Kennelijk heeft [REDACTED] daarvoor of direct daarna de aangifte gedaan. Zodoende heeft zij [REDACTED] niet eens de reële kans gegeven desnoods eieren voor zijn geld te kiezen wat betreft de leaseauto.

4.12. Het gevolg is geweest dat [REDACTED] onverwachts is opgepakt door de politie en voor verhoor is meegenomen en een avond in een politiecel heeft doorgebracht terwijl hij in onwetendheid was van de aangifte. Ook het contact van de gemachtigde van [REDACTED] met de gemachtigde van [REDACTED] is die avond niet gelukt door afhouden van contact door de laatste.

4.13. Een dergelijke ingrijpende gang van zaken staat begrijpelijkerwijs in de weg aan het hervatten van de arbeidsrechtelijke betrekkingen. Dat de oorspronkelijke eis van [REDACTED] tot wedertewerkstelling is komen te vervallen stuit niet op verbazing. [REDACTED] stelt dat [REDACTED] deze gang van zaken had kunnen voorzien nu hij werd bijgestaan door een advocaat. De advocaat noch [REDACTED] was echter in kennis gesteld van het feitelijk doen van de aangifte. Deze aangifte heeft ook thans geen deel uitgemaakt van de processtukken. Aangenomen zou mogen worden dat [REDACTED] dit niet heeft voorzien nu haar werknemer met wie slechts sprake is van arbeidsrechtelijke onenigheden die in het kader van een kortelings te verwachten kort geding aan de orde hadden kunnen worden gesteld, in een strafrechtelijk verhoor terecht gekomen is en de auto – nog steeds – strafrechtelijk in beslag genomen is. Ter zitting is echter daarvan niet gebleken en wordt [REDACTED] voorgehouden dat hij het als gevolg van zijn keuze over zichzelf afgeroepen heeft. De kantonrechter oordeelt dat de werkgever onverhoopt oneigenlijke middelen heeft ingezet en op zijn minst tot kennisgeving daarvan had dienen over te gaan.

4.14. Hierbij dient bedacht te worden dat door het tegen de wens van [REDACTED] niet laten hervatten van zijn werkzaamheden [REDACTED] de situatie in het leven heeft geroepen c.q. in stand gehouden dat sprake kon zijn van toepasselijkheid van artikel 15 van de leaseautoregeling. Daardoor werd [REDACTED] klem gezet.

4.15. In een bodemprocedure inhoudende ontbinding van de arbeidsovereenkomst zoals door [REDACTED] in het vooruitzicht gesteld is zal naar alle waarschijnlijkheid de ontbinding van de arbeidsovereenkomst worden uitgesproken alsmede de ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van [REDACTED] worden aangenomen. Dat een werknemer ontevreden is en eigenlijk naar een andere werkgever/concurrent zou willen moet bespreekbaar zijn. Daar ligt voor de werkgever een lastige taak maar in de omstandigheden van dit geval is de werkgever doorgeschoten in de genomen maatregelen.

4.16. Er zijn door [REDACTED] nog enkele bezwaren tegen [REDACTED] kenbaar gemaakt. Dat er door [REDACTED] lijsten van relaties zijn gekopieerd is eerst in het gesprek op 13 juni 2019 onvoorbereid voorgehouden. Het is gelet op de werkzaamheden van [REDACTED] niet zonder meer als verdacht te zien en [REDACTED] is ook niet de gelegenheid gegeven daarop voorbereid te zijn en antwoord te geven. Als het onderzoek naar de relaties is gedaan op verzoek van de heer [REDACTED] zoals [REDACTED] stelt, is het helemaal vreemd dat hem een verwijt gemaakt wordt. De verwijten dat [REDACTED] onrust op de werkvloer heeft veroorzaakt, de oorzaak zou zijn geweest dat een collega een overstap wilde maken en dat hij bedrijfsgevoelige informatie naar [REDACTED] zou hebben doorgespeeld zijn beweerdelijk in het gesprek op 13 juni 2019 aan de orde gesteld. In het bestek van deze procedure is onvoldoende aanwijzing gevonden voor onheus gedrag van [REDACTED] in dat

opzicht. Een zwijgplicht over persoonlijke gevoelens en plannen kan niet zondermeer aangenomen worden.

Andere aangevoerde verwijten/gedragingen als dat er de laatste tijd minder plaatsingen door [REDACTED] zijn geweest kan andere oorzaken hebben. [REDACTED] heeft kennelijk alleen een korte termijn vergeleken met collega's. Andere verwijten als te laat komen en lang pauze nemen en ongeoorloofd afwezig zijn, zijn niet uitgewerkt en in het gesprek of in verband met de (beoordeling van de) schorsing onvoldoende voorbereid en uitgewerkt.

4.17. Nu een ernstig verwijt van de verstoring van de arbeidsrelatie moet worden aangenomen aan de zijde van [REDACTED] zal [REDACTED] niet meer gehouden kunnen worden aan het concurrentiebeding. Geenszins kan worden volgehouden dat [REDACTED] het daarop aan heeft laten komen nu de beslissende acties van de kant van [REDACTED] zijn gekomen. Overigens zal het relatiebeding in stand kunnen blijven zodat niet valt te vrezen voor ongeoorloofde voordelen. Nu wordt aangevoerd dat andere bedrijfsonderdelen met name Chemie onderwerp van werkzaamheden van [REDACTED] zullen zijn bij [REDACTED] is te minder te vrezen dat deze voordeel zal kunnen behalen met een relatiekring in de sector Chemie. [REDACTED] heeft aangegeven dat het netwerk aan relaties in de sectoren opgebouwd bij [REDACTED] volledig onbruikbaar is bij [REDACTED] omdat het andere bedrijven betreft.

4.18. Enerzijds is juist dat [REDACTED] heeft gecommuniceerd met [REDACTED] dat hij een andere werkgever wenste. In de mail van 23 april 2019 is dat met zoveel woorden aan de heer [REDACTED] aangegeven, in een periode dat daarover gesprekken werden gevoerd. Er werd echter door [REDACTED] van uitgegaan dat verlichting van het concurrentiebeding mogelijk was en dat daarover afspraken konden worden gemaakt. Hij geeft duidelijk aan niet de business van [REDACTED] te willen schaden en zich niet op Mechanical Engineering te richten. De toonzetting is zodanig dat een en ander in overleg geschiedde. Het initiatief om professioneel uit elkaar te gaan is daarbij aan [REDACTED] gelaten.

4.19. De kantonrechter kan dit niet anders zien dan een opening tot maar ook een voorwaarde voor het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. De situatie is anders geworden toen duidelijk werd dat geen verlichting van het concurrentiebeding zou worden gegeven. Daarmee moet worden aangenomen dat ook de beëindiging van de overeenkomst door [REDACTED] niet werd gewenst en dat daarmee die optie verviel voor [REDACTED]. Hij schrijft daarover dat handhaving van het concurrentiebeding het hem 'in principe' onmogelijk zou maken om zijn vak in de regio uit te oefenen. [REDACTED] heeft daarin een keuze gehad en geopteerd voor het niet laten ingaan van die voorwaarde. Dat had het voorzienbare gevolg dat [REDACTED] de arbeidsovereenkomst niet zou (kunnen) opzeggen. Het vervolg daarop diende [REDACTED] als goed werkgever voor haar rekening te nemen. Wat is gebeurd lijkt echter meer op een escalatie dan op het in goede banen leiden van de teleurstelling die wederzijds gevolgd zal zijn. Het heeft uiteindelijk geleid tot een verwijdering tussen partijen die vermoedelijk zal leiden tot een uit elkaar gaan.

4.20. Ook ten aanzien van de eventuele toepasselijkheid van artikel 7:653 lid 3 onder a en b BW kan vooruitgelopen worden op een beoordeling in de bodemprocedure. Met betrekking tot het concurrentiebeding als zodanig is vast te stellen dat [REDACTED] als een concurrent beschouwd moet worden. Voorts moet de functie van [REDACTED] in principe als concurrentiegevoelig beoordeeld worden. Hij is immers als accountmanager degene die de directe contacten met relaties onderhoudt namens zijn werkgever. Zijn intentie is naar zijn aangeven echter niet met Mechanical Engineering te gaan werken. Niet althans onvoldoende weersproken is dat de beoogde functie bij [REDACTED] niet op dat vakgebied zal zijn. Aangenomen moet worden dat [REDACTED] geen contact zal hebben met

de relaties die hij heeft opgedaan bij [REDACTED]. Dat blijkt ook al uit de tekst van de email van 23 april 2019. Voorts kan hij gehouden worden aan het relatiebeding.

4.21. Aan de hand van de door [REDACTED] uitgeprinte bestanden, waarvan nog melding is gemaakt, zou in ieder geval gepreciseerd kunnen worden wat het relatiebestand is dat hij heeft bestreken. Onvoldoende is in ieder geval aangevoerd dat er wat betreft kennis van zaken bedrijfsgevoelige informatie zou kunnen worden overgegeven. Overigens is ook een geheimhoudingsverplichting aan te nemen op dat punt. Aldus is op deze grond bij een belangenafweging vooralsnog aan te nemen dat het in standhouden van het concurrentiebeding niet aan te nemen is.

4.22. Uit voorgaande volgt immers dat het door het non-concurrentiebeding te beschermen belang van [REDACTED] in dit geval – waarbij de kantonrechter zich beperkt heeft tot de bekende omstandigheden met betrekking tot [REDACTED] - beperkt moet worden geacht. Hiertegenover staat het grote belang van [REDACTED] om gebruik te kunnen maken van zijn in artikel 19 lid 3 van de Grondwet neergelegde recht op vrijheid van arbeidskeuze. Het beperkt te beschermen belang van [REDACTED] weegt niet op tegen dit belang van [REDACTED].

4.23. De conclusie luidt dan ook dat [REDACTED] onbillijk wordt benadeeld door het non-concurrentiebeding. De kantonrechter zal bij wege van voorlopige voorziening de werking van het non-concurrentiebeding dan ook schorsen.

4.24 Nu [REDACTED] ter zitting heeft aangegeven te overwegen om de salarisbetaling te stoppen heeft [REDACTED] belang bij zijn vordering tot salarisdoorbetaling en deze zal worden toegewezen nu de schorsing niet zonder meer leidt tot het ophouden van de salarisverplichting en de arbeidsovereenkomst niet geëindigd is.

4.25. De tankpas dient voorts gedeblokkeerd te worden nu een maatregel in dat opzicht onterecht geacht moet worden. Dat de auto niet of nog niet in het bezit van [REDACTED] is hoeft dat niet in de weg te staan.

4.26. Waar in dit geding moet worden vastgesteld dat onvoldoende reden gezien kan worden om te komen tot de schorsing en daarmee artikel 15 van de leaseautoregeling niet van toepassing kan worden geacht, moet de vordering met betrekking tot het ter beschikking stellen van een leaseauto worden toegewezen. Nu er ook sprake was van privégebruik dient nog steeds belang daarbij voor [REDACTED] aangenomen te worden. Van de andere kant is er oog voor de praktische omstandigheid dat op korte termijn de betreffende auto niet beschikbaar zal zijn en dat [REDACTED] een eigen oplossing gevonden zal hebben. De subsidiaire vordering zal daarom worden toegewezen ervan uitgaande dat hij vooralsnog voldoende in zijn nadeel tegemoet gekomen wordt. Het gevorderde bedrag zal daarop enigszins worden aangepast.

4.27. Het inhouden van leasebedragen op het loon van [REDACTED] is niet gerechtvaardigd te achten. De betreffende vordering zal ook worden toegewezen.

4.28. [REDACTED] zal als de in het ongelijk gestelde partij in de proceskosten veroordeeld worden.

4.29. De wettelijke rente over de proceskosten wordt toegewezen vanaf de 15^e dag nadat [REDACTED] schriftelijk tot betaling van deze kosten is aangemaand.

De beslissing

De kantonrechter, rechtdoende in kort geding:

I. veroordeelt [REDACTED] om het overeengekomen salaris maandelijks op de gebruikelijke wijze aan [REDACTED] te (blijven) betalen, te verhogen met de wettelijke rente alsmede de wettelijke verhoging uit artikel 7:625 BW voor zover het salaris en de overige overeengekomen emolumenten te laat zijn of worden betaald;

II veroordeelt [REDACTED] om uiterlijk binnen 24 uur na betekening van dit vonnis de aan [REDACTED] in het kader van zijn arbeidsovereenkomst met [REDACTED] ter beschikking gestelde bankpas te (laten) deblokken en [REDACTED] in staat te stellen om op gebruikelijke wijze gebruik te kunnen maken van de tankpas, op straffe van verbeurte van een dwangsom van € 500,- voor iedere dag of gedeelte van een dag dat [REDACTED] geheel of gedeeltelijk in gebreke blijft aan deze verplichting te voldoen;

III veroordeelt [REDACTED] tot betaling van een bedrag van € 1.000,- netto per maand ter compensatie van het verlies van privégebruik van de leaseauto;

IV verbiedt [REDACTED] om de uit hoofde van de leaseautoregeling door [REDACTED] te betalen leasebedragen in te houden op het (netto)loon van [REDACTED], op straffe van verbeurte van een dwangsom van € 1000,- voor iedere dag of gedeelte daarvan dat [REDACTED] geheel of gedeeltelijk in gebreke blijft aan deze verplichting te voldoen;

V schorst per heden de werking van het non-concurrentiebeding, dat staat opgenomen in artikel 11. e.v. van de arbeidsovereenkomst die tussen partijen is overeengekomen op 23 oktober 2017, zodanig dat het [REDACTED] is toegestaan in dienst te treden bij [REDACTED] bij bedrijfs onderdeel Chemie;

veroordeelt [REDACTED] in de kosten van dit geding, aan de kant van [REDACTED] tot op heden begroot op € 99,01 wegens exploitkosten, € 81,00 wegens griffierecht en € 960,00 wegens salaris van de gemachtigde, met de wettelijke rente hierover vanaf de 15^e dag nadat [REDACTED] schriftelijk tot betaling van deze kosten is aangemaand;

verklaart het vonnis, voor zover het de veroordelingen betreft, uitvoerbaar bij voorraad;

wijst het meer of anders gevorderde af.

Dit vonnis is gewezen door de kantonrechter mr. J.M.J. Godrie en in het openbaar uitgesproken op 9 augustus 2019.


"VOOR GROSSE"
De griffier van de rechtbank Oost-Brahant
 - 9 AUG. 2019