

## RECHTSPRAAK

**Kern**

Werknemer is per 1 mei 2000 in dienst getreden van Lodder Applicaties BV. In zijn schriftelijke arbeidsovereenkomst staat een concurrentiebeding. Met de invoering van de euro is een concurrentiebeding in het personeelshandboek opgenomen met daarin eurobedragen ten aanzien van de boetes op overtreding van het beding. Omstreeks juni 2008 heeft werknemer een functie aangeboden gekregen bij Logic Vision. De werknemer vordert vernietiging van het concurrentiebeding.

Ter adstructie van zijn vorderingen heeft werknemer het navolgende aangevoerd. Werknemer stelt dat er geen sprake is van een schriftelijk overeengekomen concurrentiebeding. Werknemer voert daartoe aan dat hij voor de latere versies van het personeelshandboek nimmer heeft getekend en dat het beding opnieuw overeengekomen moest worden, toen zijn functie ingrijpend wijzigde per 1 maart 2002 (eiser groeit binnen afdeling ondersteuning en installatie van binnendienst medewerker naar buitendienst medewerker) en het beding na de functiewijziging zwaarder is gaan drukken omdat hij de meer verantwoordelijke functie van consultant kreeg, er sprake was van een belangrijke wijziging in het takenpakket, verantwoordelijkheden en bevoegdheid, het loon hoger werd en het functieniveau werd gewijzigd. Voor zover er wel sprake is van rechtsgeldig concurrentiebeding, dan heeft Lodder Applicaties BV geen belang bij handhaving van het beding.

De kantonrechter oordeelt dat de functiewijziging niet ingrijpend genoeg is waardoor het beding aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken. Omdat het concurrentiebeding aanvankelijk geldig is overeengekomen, doet het er niet toe dat werknemer later de personeelshandboeken niet heeft ondertekend. Het aanvankelijk overeengekomen concurrentiebeding geldt nog steeds. Echter het belang van eiser weegt zwaarder, nu eiser een substantiële loonsverhoging en dus positieverbetering te wachten staat, geen verkopende functie had, geen speciale relatie met klanten onderhield, niet betrokken was bij de ontwikkeling van het product en geen kennis heeft die de nieuwe werkgever niet al op andere wijze heeft kunnen vergaren.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 30-06-2008

**ECLI:** ECLI:NL:RBDOR:2008:BD6984

**Zaaknummer:** 216195 VV 08-45

**Wetsartikelen:** 7:653 BW