

RECHTSPRAAK

werknemer/Sezer Consult B.V.

Gezichtspunten voor matiging concurrentiebedingboete. Take it or leave it-voorwaarde van het concurrentiebeding brengt geen automatische (gedeeltelijke) vernietiging met zich

Werkneemster is in december 2006 in dienst getreden van Sezer Consult en vervulde daar (laatstelijk) de functie van projectmedewerker. Op de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding van toepassing. In februari 2010 heeft werkneemster per e-mail de arbeidsovereenkomst opgezegd om per 1 april in dienst te treden van Alsera, een directe concurrent van Sezer Consult. De kantonrechter heeft werkneemster veroordeeld aan Sezer wegens overtreding van het concurrentiebeding een boete van (uiteindelijk en cumulatief) € 39.150 te betalen. In hoger beroep stelt werkneemster zich op het standpunt dat sprake is geweest van een schadeplichtige opzegging door Sezer.

Het hof oordeelt als volgt. Op grond van de Haviltex-formule kan niet anders worden geoordeeld dan dat werkneemster ontslag heeft genomen en dat de formele bevestiging van Sezer Consult niet als een zelfstandige ontslaggeving kan worden bestempeld. Van een onregelmatige of kennelijke onredelijke opzegging kan derhalve geen sprake zijn. Evenmin acht het hof termen aanwezig het beding te matigen in de zin van artikel 7:653 lid 2 BW. Het feit dat bij aanvang van het dienstverband het concurrentiebeding een 'take it, or leave it'-voorwaarde was, is onvoldoende om tot matiging over te gaan.

Met betrekking tot de concurrentiebedingboetes en de matiging ervan, oordeelt het hof als volgt. Het eerste lid van artikel 6:94 BW geeft de rechter de bevoegdheid een contractuele boete op verlangen van de schuldenaar te matigen indien de billijkheid dit klaarblijkelijk eist. Aan deze voorwaarde kan voldaan zijn in het geval dat de bedongen boete in verhouding tot de schade als gevolg van de overtredingen buitensporig is (HR 11 februari 2000, NJ 2000, 277). De maatstaf in artikel 6:94 BW brengt mee dat de rechter pas als de toepassing van een boetebeding in de gegeven omstandigheden tot een buitensporig en daarom onaanvaardbaar resultaat leidt, van zijn bevoegdheid tot matiging gebruik mag maken (HR 27 april 2007, NJ 2007, 262 e.a.). Daarbij zal de rechter moeten letten op alle omstandigheden van het geval, waaronder: (a) de aard van de overeenkomst, (b) de inhoud en de strekking van het beding, (c) de verhouding tussen de werkelijke schade en de hoogte van de boete, (d) de omstandigheden waaronder het beding is ingeroepen. Op grond van deze gezichtspunten oordeelt het hof dat sprake is van een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst, dat de inhoud van het beding leidt tot € 219.000 aan boetes, de werkelijke schade nihil is en de

omstandigheden waarin het concurrentiebeding is ingeroepen zijn gelegen in de opzegging door de werknemer. De kantonrechter heeft de boetes gematigd op een wijze die resulteert in een totaalbedrag van € 39.150. Dit komt overeen met 18% van € 219.000. Werkneemster heeft uitgebreid en gedocumenteerd onderbouwd dat zij niet tot betaling van het bedrag van € 39.150 in staat is en dat invordering van dat bedrag tot haar faillissement zal leiden. Zo stelt zij dat zij een maandelijkse aflossingscapaciteit heeft van ten hoogste € 214,55. Het hof acht een matiging tot nihil echter te ver gaan, nu werkneemster de arbeidsovereenkomst heeft verbroken en zij Sezer Consult voor een voldongen feit heeft geplaatst door zonder noodzaak bij een concurrent in dienst te treden en daarmee een gerechtvaardigde vrees voor benadeling op te roepen. Het hof zal de boetes matigen tot een totaalbedrag van € 10.000.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 05-03-2013

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2013:CA3000

Zaaknummer: 200.091.095/01

Rechters: R.S. van Coevorden, J.W. van Rijkom en J.M.T. van der Hoeven-Oud

Advocaten: J.A.A. van der Weijst en A. Öntas

Wetsartikelen: 7:653 BW en 6:94 BW