

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer en diens onderneming

Schriftelijkheidsvereiste ex artikel 7:653 BW verzet zich tegen ruime uitleg van een nevenactiviteitenverbod als concurrentiebeding.

Werknemer is in augustus 2004 als vormgever/dtp'er in dienst van een rechtsvoorganger van werkgever. In maart 2011 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 mei 2011. Voorafgaand aan zijn opzegging heeft werknemer een digitaal bestand genaamd 'SB offertes.zip', met gegevens toebehorend aan werkgever en met een grootte van 28 Mb, per e-mail aan zichzelf gestuurd. Werknemer is een eigen, concurrerende, onderneming gestart en bedient klanten die voorheen opdrachten verstrekten aan werkgever. Op zijn website heeft werknemer aanvankelijk ontwerpen geplaatst die hij bij zijn vorige werkgever had vervaardigd. Ook bouwt hij voort op ontwerpen uit die periode. Werkgever stelt zich op het standpunt dat werknemer het geheimhoudings- en concurrentiebeding overtreedt, dan wel onrechtmatig handelt. Werknemer stelt zich op het standpunt dat geen sprake is van een concurrentiebeding, maar enkel van bezwarende bedingen tijdens het dienstverband: 'Indien werknemer betaalde of niet-betaalde arbeid bij of voor derden gaat verrichten, dient zij voorafgaand schriftelijk toestemming van de werkgever te hebben' (art. 9) en 'Het is werknemer niet toegestaan om rechtstreeks voor opdrachtgevers van [X 2] B.V. te werken. Ook niet voor tussenpersonen of ontwerp bureaus die relaties hebben met deze opdrachtgevers' (art. 14).

Het hof oordeelt als volgt. De bepalingen vermelden niet dat zij, of een van beide, bestemd zijn om te gelden na het einde van de arbeidsovereenkomst of dat hun werking na het einde daarvan, gedurende kortere of langere tijd, voortduurt. Aan de hierboven genoemde eis van schriftelijkheid is dus niet voldaan, zodat tussen partijen geen bindend non-concurrentiebeding is overeengekomen en de aangehaalde bepalingen werknemer niet beperken in zijn bevoegdheid om na het einde van de arbeidsovereenkomst op een bepaalde wijze werkzaam te zijn. De door werkgever verdedigde stelling dat werknemer nochtans had moeten begrijpen dat de aangehaalde bepalingen, althans de als tweede vermelde bepaling, een zodanige beperking voor hem inhielden die werkgever hem thans kan tegenwerpen, verdraagt zich niet met de bescherming die de genoemde eis van schriftelijkheid de werknemer biedt tegen het niet-weloverwogen aangaan van een beding dat hem beperkt in zijn vrijheid van werken na het einde van de arbeidsovereenkomst en moet dus worden verworpen, temeer nu de bewoordingen van de aangehaalde bepalingen niet nopen tot een

uitleg zoals door werkgever voorgestaan.

Wat de overige vorderingen betreft, het volgende. Werknemer kan niet een schending van auteursrecht worden verweten, voor zover hij de ontwerpen nader heeft uitgewerkt bij de opdrachtgevers die het gebruikersrecht van deze ontwerpen van werkgever hadden verkregen. Hoewel het bestand dat werknemer aan zichzelf heeft verzonden een schending van het geheimhoudingsbeding oplevert, is niet betwist dat werknemer dit bestand heeft vernietigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 02-09-2014

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2014:3668

Zaaknummer: 200.120.791/01

Rechters: R.J.M. Smit, D. Kingma en W.H.F.M. Cortenraad

Advocaten: F.P. Klaver en L. Bijl

Wetsartikelen: 7:653 BW en 6:162 BW