

RECHTSPRAAK

werknemer/Paraat Brandbeveiliging B.V.

Dwangsom naast contractuele boete concurrentiebeding toewijsbaar.

Werknemer is op 1 mei 2007 in dienst getreden bij Paraat in de functie van electramonteur. Op de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding van toepassing. In mei 2014 nemen werknemer en collega-werknemer ontslag, waarna werknemer in dienst treedt van het bedrijf van collega-werknemer waarmee zij ex-werkgever (Paraat) direct beconcurreren. De kantonrechter heeft in eerste aanleg het verzoek tot schorsing van het concurrentiebeding afgewezen. Paraat vordert in hoger beroep nakoming van de bezwarende bedingen op last van een dwangsom. Werknemer heeft daartoe aangevoerd dat reeds bij vonnis in kort geding van 29 oktober 2014 is beslist dat hij gehouden blijft aan het relatiebeding en verder dat overtreding van het non-concurrentiebeding en het relatiebeding bedreigd wordt met een contractuele boete. Paraat dient een bodemprocedure te starten nu partijen van mening verschillen over de interpretatie van bedoelde bedingen. Toewijzing van de vorderingen leidt ertoe dat de dwangsom direct wordt verbeurd, ook al zou de bodemrechter de bedingen geheel of gedeeltelijk vernietigen. Daarmee zou werknemer praktisch afgehouden worden van de bescherming van artikel 7:653 BW en artikel 6:94 BW. De belangen van Paraat worden volgens werknemer voldoende gedekt door het aan de bedingen verbonden boetebeding. Werknemer is gezien het vonnis waarvan beroep genoodzaakt uit dienst te treden bij Perfect Brandbeveiliging en het wordt werknemer praktisch onmogelijk gemaakt om binnen of buiten de beveiligingsbranche een andere baan te vinden, omdat Paraat meer dan 5000 relaties heeft. Dat leidt tot onbillijke benadeling van werknemer.

Het hof oordeelt als volgt. Het feit dat een boetebeding is overeengekomen, dat al wordt geacht in de beoogde preventieve werking te voorzien, brengt niet mee dat geen dwangsomveroordeling aan de rechterlijke veroordeling verbonden kan worden. In het individuele geval beoordeelt de rechter of een dwangsomveroordeling op zijn plaats is. Het bestaan van een boetebeding is een factor waarmee bij de vaststelling van de dwangsomveroordeling rekening gehouden moet worden in het kader van de afweging van de belangen van partijen. Dit blijkt ook uit het door werknemer aangehaalde arrest HR 6 februari 1981, ECLI:NL:HR:1981:AG4144. Naar het oordeel van het hof heeft Paraat belang bij haar vordering om de nakoming van het relatiebeding af te dwingen met een overigens kennelijk naar aanleiding van het vonnis waarvan beroep sterk gematigde dwangsom, ook als het gaat om de indiensttreding bij Perfect Brandpreventie. Weliswaar betekent dat dat werknemer tot 1 juni 2016 niet in dienst zal kunnen zijn van Perfect Brandpreventie, doch aangenomen moet

worden dat werknemer zich dat heeft gerealiseerd gezien de duidelijke tekst van het relatiebeding. Daarbij is van belang, zoals de kantonrechter heeft overwogen, dat het contractuele boetebeding kennelijk geen voldoende prikkel tot nakoming van het relatiebeding was. Gezien het standpunt van werknemer in hoger beroep is dat kennelijk nog steeds het geval. Onvoldoende aannemelijk is overigens dat werknemer niet elders binnen de beveiligingsbranche aan de slag zal kunnen, zonder in strijd te handelen met het relatiebeding. Een belangenafweging valt derhalve niet in het voordeel van werknemer uit.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 12-05-2015

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2015:1711

Zaaknummer: HD 200.165.141/01

Rechters: C.E.L.M. der Smeenk-van Weijden, R.J.M. Cremers en J.M. Brandenburg

Advocaten: A.F.G. Bergmans-Jeurissen en R.M.I. Cornelissen

Wetsartikelen: 7:653 BW en 611a Rv