

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werkgeefster handelt niet onrechtmatig door zich op concurrentiebeding te beroepen en werknemer te verzoeken en sommeren om niet in dienst te treden bij andere werkgever.

Werknemer is van 1 februari 2008 tot 1 januari 2015 bij werkgeefster werkzaam geweest in de functie van verkoper. Bij brief van 7 november 2014 heeft werknemer het dienstverband opgezegd tegen 1 januari 2015, met als reden dat hij een functie bij X had geaccepteerd. De advocaat-gemachtigde van werkgeefster heeft werknemer bij brief van 12 november 2014 verzocht en gesommeerd om te bevestigen dat hij niet in dienst zal treden bij X, onder aanzegging van verbeurte van een contractuele boete en van rechtsmaatregelen op grond van het concurrentiebeding in geval van uitblijven van deze bevestiging. Werknemer is op 1 januari 2015 niet in dienst getreden bij X. Hij heeft werkgeefster in kort geding gedagvaard en daarbij schorsing van het concurrentiebeding gevorderd. Werkgeefster heeft in reconventie een verbod gevraagd voor werknemer om in dienst te treden bij X op straffe van een dwangsom. De kantonrechter heeft voorshands geoordeeld dat onvoldoende aannemelijk is dat werknemer met indiensttreding bij X het concurrentiebeding zal overtreden en heeft zowel de conventionele als de reconventionele vordering afgewezen. In geschil is of werkgeefster door werknemer mede te delen dat zijn voorgenomen indiensttreding bij X volgens haar strijdig was met het concurrentiebeding een onrechtmatige daad is en of werkgeefster derhalve een schadevergoeding verschuldigd is.

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster niet onrechtmatig heeft gehandeld. De opstelling van werkgeefster kan eerst als onrechtmatig worden aangemerkt indien zij zich tegen beter weten in of louter om werknemer dwars te zitten op het non-concurrentiebeding zou hebben beroepen. Werknemer heeft niet gesteld dat dit het geval is geweest, en ook overigens zijn daarvoor in de stukken geen aanknopingspunten te vinden. Ook werknemer twijfelde kennelijk over de uitleg van het beding. Ook hieruit volgt dat de door werkgeefster voorgestane uitleg op zijn minst verdedigbaar was. Werknemer heeft vervolgens zelf de beslissing genomen om niet in dienst te treden bij X en voelde zich daarbij beperkt in zijn recht op vrije arbeidskeuze. Dit is een begrijpelijke keuze gelet op het standpunt van werkgeefster op dat moment, maar gelet op het voorgaande heeft dit niet tot gevolg dat hij de schade die hij daardoor heeft geleden kan verhalen op werkgeefster. Van een daadwerkelijke inbreuk op een recht was immers geen sprake; partijen waren het niet eens over de vraag of het non-concurrentiebeding in dit geval van toepassing was. De kantonrechter heeft voorshands in kort geding geoordeeld dat het concurrentiebeding werknemer niet

belemmerde om bij X in dienst te treden, maar dit betekent niet dat het handelen van werkgeefster daarmee onrechtmatig is geworden omdat zij daarmee in strijd met enig recht van werknemer heeft gehandeld. Bij dit oordeel wordt mede in aanmerking genomen dat het een oordeel van een rechter in een kortgedingprocedure is, welk oordeel een voorlopig karakter heeft. Had werknemer willen voorkomen dat hij in deze positie terecht zou komen, dan had hij bovendien zijn werkgeefster eerder in rechte moeten betrekken, om te voorkomen dat hij schade zou lijden. Volgt afwijzing van de vordering.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 12-08-2015

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2015:5965

Zaaknummer: 4070937 - UC EXPL 15-5904

Rechters: P. Krepel

Advocaten: M. Kokx

Wetsartikelen: 6:162 BW