

RECHTSPRAAK

Geba Verhuur B.V./werknemer c.s.

Overtreding van concurrentie-, relatie-, anti-ronsel- en geheimhoudingsbeding in vaststellingsovereenkomst. Werknemer is daarom een boete van € 25.000 verschuldigd.

Geba is een onderneming die zich bezighoudt met het verhuren van wegenbouwmachines. Op 7 december 2013 is werknemer bij Geba in dienst getreden in de functie van Verhuurcoördinator Bedrijfsbureau, met een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. Deze overeenkomst is op 19 november 2014 verlengd voor de duur van 68 weken. In de betreffende arbeidsovereenkomsten is een concurrentie-, relatie-, anti-ronsel- en geheimhoudingsbeding opgenomen. Op 30 november 2015 hebben Geba en werknemer een vaststellingsovereenkomst gesloten. Op 6 januari 2016 heeft werknemer een vennootschap opgericht. Deze vennootschap is bestuurder van Bedrijf Y. Bij brief van 12 april 2016 heeft Geba Bedrijf Y erop gewezen dat werknemer zijn verplichtingen uit de vaststellingsovereenkomst niet nakomt en haar gesommeerd te bevestigen dat zij afziet van het gebruik van de diensten van werknemer. Thans vordert Geba dat werknemer zijn werkzaamheden ten behoeve van BV Y staakt en stopt met het in strijd handelen met de bedingen uit de vaststellingsovereenkomst. Daarnaast vordert Geba betaling van € 25.000. Ten slotte vordert Geba BV Y op straffe van een dwangsom te verbieden werknemer gedurende de duur van het non-concurrentie- en relatiebeding binnen haar onderneming of een aan haar gelieerde onderneming werkzaamheden te laten verrichten.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Allereerst stelt werknemer dat Geba geen beroep kan doen op de vaststellingsovereenkomst, aangezien deze onder dwang tot stand is gekomen. Hij wijst er verder op dat de bedingen in strijd zijn met dwingend recht, nu dergelijke bedingen sinds de invoering van de WWZ slechts in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kunnen worden overeengekomen. De voorzieningenrechter overweegt als volgt. Vast staat dat werknemer vóór het ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst een advocaat heeft geraadpleegd. Gelet hierop en op het tijdsverloop tussen de ontvangst van de brief en het daadwerkelijk ondertekenen van de vaststellingsovereenkomst, kan niet worden volgehouden dat deze overeenkomst onder dwang tot stand is gekomen. Bovendien heeft werknemer na het tekenen van de vaststellingsovereenkomst geen gebruik gemaakt van de bedenkttermijn van veertien dagen. Dit betekent dat werknemer gebonden is aan de afspraken uit de vaststellingsovereenkomst. Het voorgaande laat onverlet dat er wat betreft het in artikel 6 en 7 van de vaststellingsovereenkomst vastgelegde concurrentie- en relatiebeding sprake is van bedingen als bedoeld in artikel 7:653 BW. De in november 2014 vastgelegde bedingen zijn

onder het toen geldende recht rechtsgeldig overeengekomen. In de vaststellingsovereenkomst van 30 november 2015 zijn deze bedingen aanmerkelijk uitgebreid. Deze laatste overeenkomst is geen arbeidsovereenkomst, maar een vaststellingsovereenkomst. De uitzondering van artikel 7:653 lid 2 BW mist reeds daarom toepassing. Dit betekent dat Geba zich niet kan beroepen op de in november 2015 overeengekomen verzwareningen. De in november 2014 overeengekomen bedingen gelden wel, omdat er ingevolge het toepasselijke overgangsrecht sprake is van eerbiedigende werking voor op 1 januari 2015 bestaande contracten. Nu vaststaat dat werknemer gehouden kan worden aan de bedingen uit de arbeidsovereenkomst van november 2014 is de vraag of hij deze bedingen en afspraken heeft geschonden. De voorzieningenrechter acht voorshands voldoende aannemelijk dat dit het geval is. Werknemer heeft immers onvoldoende betwist dat hij relaties van Geba heeft bezocht en hen aanbiedingen heeft gedaan voor het leveren van personeel, zodat hiervan kan worden uitgegaan. Aldus heeft werknemer niet alleen het in de arbeidsovereenkomst van november 2014 opgenomen relatiebeding, maar ook het concurrentiebeding overtreden. Aannemelijk is dat Geba door het handelen van werknemer schade wordt berokkend. Het voorgaande leidt ertoe dat er aanleiding bestaat werknemer te gebieden zijn werkzaamheden ten behoeve van BV Y te staken en hem te verbieden in strijd met het relatie- en concurrentiebeding uit de arbeidsovereenkomst van november 2014 te handelen. Dit betekent dat het gevorderde voorschot op de verbeurde boetes van € 25.000 toewijsbaar is. Een gebod tot naleving van het anti-ronselbeding kan echter niet worden toegewezen nu dit erop zou neerkomen dat werknemer ervoor dient te zorgen dat BV Y geen ex-werknemers van Geba in dienst mag nemen gedurende achttien maanden na het einde van hún dienstverband. Toewijzing van het gevorderde is in strijd met de wettelijke systematiek van artikel 19 lid 3 Grondwet met betrekking tot de inperking van het recht op vrije arbeidskeuze. Wel ziet de voorzieningenrechter aanleiding werknemer te verbieden om in strijd met het geheimhoudingsbeding te handelen. Immers, de prijslijst die werknemer namens BV Y aan potentiële klanten verstrekt betreft qua opbouw nagenoeg een kopie van de prijslijst van Geba, zij het dat de prijzen van werknemer net onder het niveau van Geba liggen. Weliswaar is inherent aan de functie die werknemer heeft vervuld dat hij over deze informatie beschikt, maar het staat werknemer op grond van het geheimhoudingsbeding niet vrij om Geba met een vrijwel identieke prijslijst te gaan beconcurreren.

In reconventie wordt als volgt geoordeeld. Er doen zich geen bijzondere omstandigheden voor die maken dat het concurrentie- en relatiebeding in tijd beperkt moeten worden. De voorzieningenrechter ziet wel aanleiding het concurrentie- en relatiebeding geografisch te beperken, nu Geba de noodzaak van wereldwijde gelding van deze bedingen niet heeft toegelicht. Gelet op de vestigingsplaats van Geba, zullen het concurrentie- en relatiebeding aldus worden beperkt dat deze gelden voor de Benelux en Duitsland. Wat betreft het geheimhoudingsbeding heeft te gelden dat Geba hieraan geen beperking in tijd heeft gekoppeld. Dit voert naar het oordeel van de voorzieningenrechter te ver. Daarom wordt het beding beperkt tot twee jaar na het einde van het dienstverband.

Tot slot rest nog de vordering van Geba jegens BV Y. De grondslag van deze vordering betreft

niet wanprestatie, maar onrechtmatige daad. Aangezien werknemer middellijk bestuurder is van BV Y, staat vast dat BV Y op de hoogte is van de in de arbeidsovereenkomst (november 2014) en in de vaststellingsovereenkomst opgenomen bedingen. Nu zij zich niets van deze bedingen aantrekt en gebruik blijft maken van de diensten van werknemer, profiteert BV Y van de wanprestatie door ten koste van het bedrijfsdebiet van Geba omzet te genereren. Daarmee handelt zij onrechtmatig jegens Geba. Het ten aanzien van BV Y gevorderde verbod zal derhalve ook worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 16-06-2016

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2016:3560

Zaaknummer: C/05/301954 / KG ZA 16-206

Rechters: M.A.M. Vaessen

Advocaten: J.L.J. Nelissen en M.G. Spijker