

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Overtreding rechtsgeldig overeengekomen concurrentiebeding. Matiging boete.

Werknemer is op 8 april 2013 in dienst bij werkgever. In zijn arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Werknemer heeft per 8 januari 2015 de arbeidsovereenkomst met werkgever opgezegd. Op 12 januari 2015 is werknemer in dienst getreden bij een directe concurrent van werkgever. Werknemer vordert primair vernietiging van het concurrentiebeding en subsidiair matiging van de boete en de periode waarover die is opgelegd. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen.

Het hof oordeelt als volgt. Voor zover werknemer heeft betoogd dat werkgever op 8 december 2014 geen commentaar had op de mededeling van werknemer dat hij bij Techxx ging werken en dat hij er daarom op mocht vertrouwen dat het concurrentiebeding geen bezwaar opleverde, faalt dat betoog. Werknemer mocht uit het enkele feit dat werkgever op 8 december 2014 niet (direct) commentaar gaf op het – voor werkgever onverwachte – vertrek van werknemer naar Techxx er niet op vertrouwen dat werknemer hem niet aan het concurrentiebeding zou houden. Dit temeer niet omdat werknemer wist dat al eerder tegen de zin van werkgever een werknemer van werkgever naar Techxx was vertrokken, terwijl werkgever werknemer bovendien in elk geval vanaf 20 december 2014 (herhaaldelijk), mondeling en schriftelijk, kenbaar heeft gemaakt dat hij aan het concurrentiebeding gehouden zou worden. Werknemer heeft erkend dat werkgever en Techxx met elkaar concurreren. Vast staat dat werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is getreden bij Techxx en daar ruim een jaar werkzaam is geweest. Het was werknemer op grond van het concurrentiebeding echter niet toegestaan om gedurende negen maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst werkzaam te zijn voor een bedrijf gelijk(soortig) aan werkgever. Dit betekent dat werknemer het concurrentiebeding heeft geschonden. Het concurrentiebeding maakt geen onderscheid tussen werkzaamheden die werknemer elders zou gaan verrichten. Werknemer heeft weliswaar aangevoerd dat hij zowel bij werkgever als bij Techxx geen commerciële functie had en dat hij alleen klantcontacten had in de uitvoerende (implementatie)fase, maar dit leidt er niet toe dat aan werkgever geen beroep op het concurrentiebeding toekomt. Ook de werkzaamheden van werknemer als deliverymanager en seniorprojectleider bij Techxx zijn op grond van het concurrentiebeding niet toegestaan. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen gaat ook het hof ervan uit dat werknemer het concurrentiebeding heeft overtreden. Werkgever heeft een gerechtvaardigd belang bij handhaving van het concurrentiebeding. Anders dan werknemer heeft betoogd, blijkt uit de

tekst van het concurrentiebeding niet dat het beding ziet op alle ICT-bedrijven in Nederland. Het concurrentiebeding kan om die reden niet te ruim geformuleerd zijn. De door werknemer gestelde (overige) persoonlijke en financiële omstandigheden wegen niet op tegen het gerechtvaardigde belang van werknemer bij handhaving van het concurrentiebeding. Zoals werknemer heeft bevestigd, was hij al ongeveer 12 jaar werkzaam als projectleider op het gebied van automatisering in de woningbouw. Hij was door zijn werkervaring derhalve een aantrekkelijke potentiële werknemer voor Techxx. In deze procedure is voldoende aannemelijk geworden dat werknemer, met zijn bij werkgever opgedane werkervaring en zijn kennis van haar klanten en prospects, werkgever concurrentie kon aandoen. Werkgever dient in de gegeven omstandigheden werknemer in beginsel aan zijn concurrentiebeding te kunnen houden voor de overeengekomen periode van negen maanden. Het hof ziet geen aanleiding tot beperking van de duur van het concurrentiebeding. Wel ziet het hof aanleiding om de verbeurde boetes te matigen om de volgende redenen. Het komt in de gegeven omstandigheden voor rekening en risico van werknemer dat hij na opzegging van zijn arbeidsovereenkomst met werkgever een arbeidsovereenkomst is aangegaan met Techxx terwijl hij had kunnen weten dat werkgever hem zou kunnen houden aan het concurrentiebeding. Hij heeft dit risico bewust genomen en heeft in zijn handelwijze volhard, ook nog na het vonnis in kort geding van 16 maart 2015 waarbij hij door de kantonrechter aan zijn concurrentiebeding is gehouden. Daarnaast wordt in aanmerking genomen dat, in verhouding tot de periode van negen maanden waarin het concurrentiebeding heeft gegolden, werknemer een relatief korte periode in dienst is geweest van werkgever (ongeveer 21 maanden) en vanwege het (lage) salaris bij werkgever en de onzekerheid van een voortgezet dienstverband, de persoonlijke omstandigheden en thuissituatie van werknemer noopten elders een arbeidsovereenkomst te sluiten voor meer zekerheid en een hoger salaris. Op grond van de hiervoor genoemde omstandigheden, in onderlinge samenhang bezien, komt het hof tot de slotsom dat de billijkheid eist dat het door de kantonrechter in reconventie bepaalde bedrag van € 65.000 wegens verbeurde contractuele boetes dient te worden gematigd en wel aldus tot een bedrag van in totaal € 40.000.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-11-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:4978

Zaaknummer: 200.185.220_01

Rechters: C.E.L.M. Smeenk-van der Weijden, M.E. Smorenburg en M.E. Bruning

Advocaten: J.J. Geuze en W.H.N.C. van Beek

Wetsartikelen: 7:653 BW