

RECHTSPRAAK

## werkgeefster/werknemer

***&lt;p&gt;Mede gezien het zeer ruim geformuleerde concurrentiebeding had het op de weg van werkgeefster gelegen om concreet aan te geven waarom zij een gerechtvaardigd belang heeft bij het beding. Recht op vrije arbeidskeuze werknemer weegt zwaarder. Werkgeefster komt geen beroep op het beding toe.&lt;/p&gt;***

### *Feiten*

Werknemer is vanaf 2010 voor werkgeefster werkzaam geweest in de functie van engineer. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Partijen hebben een vaststellingsovereenkomst gesloten waarin is bepaald dat de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt beëindigd per 1 november 2016. Hierin is onder meer bepaald dat de bedingen in de arbeidsovereenkomst met postcontractuele werking onverminderd van toepassing blijven. Werknemer is in dienst getreden van X om hier op basis van detachering werkzaamheden te verrichten. Bij brief van 5 oktober 2017 heeft werkgeefster werknemer bericht dat het hem op grond van het concurrentiebeding tot 1 november 2017 niet is toegestaan werkzaamheden te verrichten voor X en dat hij hiermee een boete verbeurt. Werkgeefster vordert onder meer werknemer te veroordelen tot betaling van € 50.000 uit hoofde van verbeurde boetes.

### *Oordeel*

Gesteld noch gebleken is dat het concurrentiebeding ongeoorloofd is. Een dergelijk beding heeft naar zijn aard postcontractuele werking. In de vaststellingsovereenkomst is onder meer opgenomen dat de bedingen in de arbeidsovereenkomst met postcontractuele werking onverminderd van toepassing blijven. Deze tekst is duidelijk en niet voor verschillende interpretaties vatbaar. Dat werknemer te kennen zou zijn gegeven dat het hem was toegestaan om bij een andere werkgever in dienst te treden die ook werkzaamheden zou verrichten voor opdrachtgevers van werkgeefster, doet niet af aan de gelding van het concurrentiebeding. Het beroep op dwaling en/of misbruik van omstandigheden heeft werknemer onvoldoende onderbouwd. Uit de vaststellingsovereenkomst volgt dat het initiatief voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij werkgeefster lag. Dat is echter onvoldoende om zonder meer aan te nemen dat werkgeefster geen rechten kan ontlenen aan het beding. Werknemer is na beëindiging van de arbeidsovereenkomst in dienst getreden bij X, een detacherings-/uitzendonderneming. Het concurrentiebeding is zodanig ruim geformuleerd dat deze nieuwe

werkzaamheden daaronder kunnen vallen. Als reden voor het concurrentiebeding is door werkgeefster gegeven dat zij haar onderneming tegen uitholling en het weglekken van kennis moet beschermen. Onduidelijk is echter gebleven waarop werkgeefster met uitholling doelt. Evenmin is concreet onderbouwd om welke kennis het hier zou gaan. Als het zou gaan om geheimhouding van wat werknemer over de onderneming tijdens zijn dienstverband bekend is geworden, is werknemer reeds gebonden door het geheimhoudingsbeding. Mede gezien het zeer ruim geformuleerde concurrentiebeding, had het op de weg van werkgeefster gelegen om concreet aan te geven waarom zij een gerechtvaardigd belang heeft bij het voorkomen dat werknemer voor een werkgever als X en diens opdrachtgever zou gaan werken. Dat geldt eens te meer daar werkgeefster zelf het initiatief heeft genomen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Er was immers bij werkgeefster geen werk meer voor werknemer. Dat werkgeefster schade zou hebben geleden omdat werknemer bij een opdrachtgever van X zou zijn gedetacheerd en aan haar zodoende de mogelijkheid is ontnomen om hier een eigen medewerker te detacheren is daarmee dus onzin, althans werknemer is daarvan niet de oorzaak. Daartegenover heeft werknemer zijn belang gesteld dat gelegen is in het recht op vrije arbeidskeuze en het vinden van betaald werk. Indien deze belangen worden gewogen, dan zou de conclusie zijn dat werknemer door het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld en zou dit aanleiding zijn om het beding te vernietigen. Het beding is echter op 1 november 2017 geëindigd. Naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid is het onaanvaardbaar om aan werknemer een boete op te leggen. Werkgeefster komt dan ook geen beroep toe op het concurrentiebeding en de boete.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 31-05-2018

**Zaaknummer:** 6479318 RL EXPL 17-28812