

RECHTSPRAAK

werknemer/Royal Duyvis Wiener B.V.

Werknemer overtreedt concurrentiebeding niet door bij klant in dienst te treden, ongeacht de vraag of dit leidt tot verlies van werkzaamheden voor de voormalige werkgever. De kantonrechter geeft tip in hindsight: werkgeefster had een relatiebeding moeten opnemen. Bij indiensttreding is niet gesproken over concurrentiebeding, zodat partijbedoeling geen rol speelt bij uitleg. Op grond van recht op vrije arbeidskeuze uitleg in voordeel van werknemer.

Feiten

Werknemer is in dienst bij Duyvis als projectmonteur. Op de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding van toepassing. De bedrijfsomschrijving van Duyvis luidt: 'Vervaardiging van hijs-, hef- en transportwerktuigen. Het verkopen, ontwerpen, (de)monteren, inspecteren, installeren, onderhouden, repareren en in bedrijf stellen van installaties voor de cacao-, chocolade-, zoetwaren- en levensmiddelenindustrie'. Werknemer zegt op een goed moment de arbeidsovereenkomst op en treedt in dienst bij Crown als hoofd technische dienst. De bedrijfsomschrijving van Crown luidt: 'Verwerking van cacao. Cacaofabriek met alle daaraan verbonden activiteiten'. Volgens Duyvis overtreedt werknemer het concurrentiebeding. Werknemer vordert als voorlopige voorziening schorsing van het beding.

Oordeel

Concurrentiebeding

Bij de uitleg van het concurrentiebeding moet niet alleen rekening worden gehouden met de bewoordingen daarvan, maar kan ook van belang zijn welke betekenis partijen over en weer redelijkerwijs aan dit beding mochten toekennen en wat zij ten aanzien daarvan redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. Werknemer heeft echter verklaard dat bij aanvang van het dienstverband niet is gesproken over het concurrentiebeding en dat is door Duyvis niet betwist. Dat betekent dat bij de uitleg geen specifieke bedoelingen of verklaringen van partijen van betekenis kunnen zijn, maar dat vooral de bewoordingen van dat beding uitgangspunt zijn bij die uitleg. Verder is van belang dat artikel 19 lid 3 Gw het recht van iedere Nederlander op vrije keuze van arbeid erkent. Een concurrentiebeding beperkt een werknemer in dat recht. Dat brengt mee dat de inhoud en de omvang van een concurrentiebeding voor de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst duidelijk moet (kunnen) zijn en dat eventuele

onduidelijkheid daarover niet in het nadeel van de werknemer behoort te worden uitgelegd, maar voor risico van de werkgever komt. Daar is temeer reden voor als de werkgever het concurrentiebeding heeft geformuleerd en opgesteld, zoals Duyvis in dit geval. Uit de bewoordingen van het concurrentiebeding volgt dat het werknemer alleen verboden is om in dienst te treden of betrokken te zijn bij een onderneming die een zaak drijft gelijk of gelijksoortig aan die van Duyvis. Vast staat dat Duyvis een zaak drijft gericht op de vervaardiging, het onderhoud en de reparatie van machines voor de cacao-industrie. Vast staat ook dat Crown een onderneming is die zich bezighoudt met de verwerking van cacao. Gelet daarop drijft Crown dus geen zaak die gelijk of gelijksoortig is aan die van Duyvis. De bedrijfsactiviteiten van beide ondernemingen zijn immers fundamenteel verschillend: Duyvis maakt alleen machines voor de cacao-industrie en verwerkt geen cacao; Crown maakt geen machines, maar verwerkt alleen cacao. Het enkele feit dat beide ondernemingen met de cacao-industrie te maken hebben, betekent niet dat sprake is van gelijke of gelijksoortige ondernemingen. Crown is dus ook geen concurrent van Duyvis. Dat betekent dat het concurrentiebeding er niet aan in de weg staat dat werknemer in dienst treedt bij Crown en dat dit beding dat ook niet verbiedt.

Relatiebeding

Volgens Duyvis is werknemer in dienst getreden van Crown om het onderhoud en de reparaties van machines voortaan in eigen beheer te kunnen uitvoeren. Duyvis ziet dat als concurrentie, omdat zij daarmee onderhouds- en reparatieopdrachten dreigt te verliezen. Dit betoog treft geen doel. Werknemer heeft betwist dat Crown het grote onderhoud en de reparaties van machines voortaan in eigen beheer gaat uitvoeren. Maar ook als dat anders zou zijn, is geen sprake van een schending van het concurrentiebeding. Dit beding beoogt immers niet om werknemer te verbieden bij een klant van Duyvis in dienst te treden. Indien Duyvis dat had willen verbieden, had zij een relatiebeding met werknemer moeten overeenkomen, maar dat heeft zij niet gedaan.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-07-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:7029

Zaaknummer: 6939641

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: R.F. van Emden en J.F.R. Eisenberger

Wetsartikelen: 7:653 BW