

RECHTSPRAAK

X/oud-werknemers A, B en C

Geen overtreding van het non-concurrentiebeding en het anti-ronselbeding (aftroggelbeding). Anti-ronselbeding is in strijd met grondrechten: het recht op vrijheid van verplaatsing, het recht op privacy en het recht op vrije meningsuiting.

Feiten

X is vanuit Nederland in de Benelux actief op het gebied van distributie van fitnessapparatuur en het inrichten van onder andere fitnesscentra en sportscholen. X verkoopt haar fitnessapparatuur aan ondernemingen en overheidsinstellingen. A, B en C zijn oud-werknemers van X en zijn in (de loop van) 2018 allen in dienst getreden bij Y. In hun arbeidsovereenkomsten met X hadden de oud-werknemers allen verschillende postcontractuele bedingen, waaronder een non-concurrentiebeding, relatiebeding en anti-ronselbeding. In de arbeidsovereenkomst is tevens een boetebeding opgenomen. Bij brieven van 18 april 2018 heeft X de oud-werknemers geschreven dat zij verschillende postcontractuele bedingen hebben overtreden. A, B en C worden gesommeerd de overtreding(en) te staken en de reeds verbeurde boetes aan X te betalen. A, B en C hebben allen betwist dat zij de postcontractuele bedingen hebben overtreden. Partijen hebben de kantonrechter bericht dat zij hun geschil omtrent het relatiebeding hebben geregeld en op de vorderingen daaromtrent geen beslissing wensen. De vordering ziet hierdoor op de overtreding van het non-concurrentiebeding en het anti-ronselbeding.

Oordeel

Non-concurrentiebeding

De kantonrechter is van oordeel dat A, B en C het non-concurrentiebeding niet hebben overtreden. Het enkele feit dat ex-werknemers bij een (kennelijke) concurrent van X in dienst zijn getreden leidt niet zonder meer tot concurrentie. Uit het in dienst treden van A bij Y volgt niet dat A op zekere wijze werkzaam of betrokken is of het duurzaam bedrijfsdebiel van X (ten voordele van Y) afbreekt of heeft afgebroken doordat hij, het concurrentiebeding overtredend, Y onrechtmatig bevoordeelt. Niet is in dat verband gebleken dat A, met behulp van de kennis die hij van of bij X heeft verkregen, enige relatie of enig personeelslid van X heeft afgenomen en/of hij Y een commerciële voorsprong heeft gegeven. Indien en voor zover X heeft bedoeld dat A hiertoe is overgegaan doordat hij aanwezig was op de FIBO-beurs, leidt dit niet tot een ander oordeel. De FIBO-beurs is het grootste fitness event ter wereld. Het is

logisch dat A deze beurs namens Y bezoekt. Indien en voor zover X heeft willen betogen dat A het concurrentiebeding heeft overtreden vanwege het feit dat hij voor Y in het voor hem 'verboden' Europa is geweest, omdat hij in Nederland woont en hij in Duitsland (op de FIBO-beurs) is geweest, kan X hierin niet worden gevolgd. Aanvaarding van deze stellingen zou namelijk leiden tot overtreding van artikel 2 lid 1 van het Vierde Protocol bij het EVRM. Daaruit volgt dat iedere persoon die op het grondgebied van een Staat (die partij is bij het EVRM) verblijft, het recht heeft zich vrijelijk te verplaatsen en er vrijelijk zijn verblijfplaats te kiezen. Ook de stellingen van X dat B het concurrentiebeding schendt omdat hij in vanuit huis werkzaam is voor Y (onder meer door het maken van afspraken) leidt niet tot het oordeel dat B het concurrentiebeding heeft overtreden. Het is voor B goed mogelijk om vanuit zijn woonplaats de werkzaamheden voor Y te verrichten zonder dat hij daarbij actief is op de markt van de Benelux. De kantonrechter is van oordeel dat ook C het non-concurrentiebeding niet heeft overtreden. Niet is aangetoond dat C werkzaam is in concurrerende activiteiten of betrokken is of financieel belang heeft en relaties of personeelsleden van X afneemt met behulp van speciale kennis of vertrouwelijke informatie die C van of bij X heeft verkregen.

Anti-ronselbeding

De kantonrechter legt de term 'werkzaam', zoals genoemd in artikel 7:653 lid 1 BW, uit als werkend zijn/in dienst zijn. Daaronder valt niet de bepaling in een beding dat de werknemer zich op geen enkele wijze mag verstaan met een (oud-)collega van zijn vorige werkgever. Een anti-ronselbeding als het onderhavige valt derhalve niet onder de werking van artikel 7:653 BW, maar dient te worden beoordeeld met behulp van de normen van goed-werkgeverschap en goed-werknemerschap, in samenhang met de toepasselijke regels uit Boek 3 en 6 BW. De kantonrechter ziet echter, alvorens te komen tot deze beoordeling, aanleiding het anti-ronselbeding te toetsen aan een aantal grondrechten. Daar waar het gaat om benaderen en/of (daarmee samenhangend) contacten onderhouden en contacten leggen, is naar het oordeel van de kantonrechter onderhavig anti-ronselbeding in strijd met het recht op vrijheid van verplaatsing, het recht op privacy en het recht op vrije meningsuiting. Op grond van onderhavig anti-ronselbeding wordt het de ex-werknemer onmogelijk gemaakt te gaan naar plaatsen waar ook oud-collega's aanwezig zijn. In dat geval ligt het namelijk voor de hand dat beiden elkaar groeten en spreken. Die gedragingen zijn op grond van onderhavig beding verboden en de ex-werknemer loopt het risico hiervoor te worden beboet. Door het opleggen en handhaven van een beding als het onderhavige wordt het recht op vrijheid van verplaatsing op onrechtmatige wijze beperkt. Verder is onderhavig anti-ronselbeding in strijd met het recht op privacy (art. 8 EVRM). Op zichzelf genomen is het anti-ronselbeding een geschikt middel om het personeelsbestand van de werkgever te beschermen en te behouden. Onderhavig anti-ronselbeding vormt echter een disproportionele inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de (ex-)werknemers, nu zij geen contacten kunnen onderhouden met oud-collega's zonder daarbij het risico te lopen dat zij op grond van het anti-ronselbeding worden beboet. De inbreuk van onderhavig anti-ronselbeding is dan ook onevenredig in verhouding tot het belang van de werkgever bij het bereiken van het beoogde doel (bescherming van zijn personeelsbestand). Werkgever kan het door hem beoogde doel ook bereiken op een voor (ex-

)werknemers minder belastende manier. Werkgever kan immers met werknemers overeenkomen dat ex-werknemers geen oud-collega's benaderen *teneinde* hen *actief* te bewegen de werkgever te verlaten. Bovendien kan de ex-werknemer tegenover zijn voormalige werkgever recht doen gelden op vrije meningsuiting (art. 10 EVRM). Onderhavig anti-ronselbeding beperkt de vrijheid van de ex-werknemer om zijn mening te uiten nu het beding de ex-werknemer verbiedt contact te hebben met, en dus verbiedt zijn mening te uiten aan, (ex-)werknemers van X. Overigens wijst de kantonrechter erop dat het goed-werknemerschap hier een zeer beperkte, zo niet geen rol speelt omdat de arbeidsverhouding is geëindigd. Daarentegen worden de belangen van de werkgever (in de regel) door de aanwezigheid van een geheimhoudingsbeding al beschermd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:402

Zaaknummer: 7089491 UC EXPL 18-8304, 7089546 UC EXPL 18-8305, 7089561 UC EXPL 18-8306

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: mr. dr. J.H. Even, W.M. van Dijk en A.J.H. Rutten

Wetsartikelen: 7:611 BW, 7:653 BW, 2 EVRM, 8 EVRM, 10 EVRM en 7 GW