

RECHTSPRAAK

Motivering concurrentiebeding in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is toereikend. Overtreding concurrentiebeding door werknemer met sleutelpositie. Toewijzing vordering om werkzaamheden voor concurrent te staken en toekenning voorschot op verbeurde boetes.*Feiten*

Werkgeefster is een aanbieder van mobiele voorzieningen zoals mobiele badkamers en toiletwagens. Werknemer is op 1 september 2018 bij werkgeefster in dienst getreden als algemeen medewerker op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot 1 september 2019. Deze arbeidsovereenkomst is verlengd tot 1 september 2020. De arbeidsovereenkomst is per 1 september 2020 nogmaals verlengd voor de duur van een jaar. In deze laatste arbeidsovereenkomst was, net als in de eerdere arbeidsovereenkomsten, een concurrentiebeding, een relatiebeding en een boetebeding opgenomen. Werknemer heeft per 1 januari 2021 ontslag genomen en is per die datum in dienst getreden bij Bedrijf X. Zijn vriend, de heer D, is directeur en aandeelhouder van dit bedrijf. Bedrijf X heeft in januari 2021 de onderneming A opgericht, die zich aanvankelijk voornamelijk richtte op desinfectievoorzieningen maar vanaf februari 2021 ook op mobiele voorzieningen. Werkgeefster heeft zich op het standpunt gesteld dat Bedrijf X onder het concurrentiebeding valt en dat het werknemer niet is toegestaan daar tot 1 januari 2022 werkzaam te zijn. De gemachtigde van werkgeefster heeft werknemer daarom bij brief van 15 juni 2021 gesommeerd het handelen waarmee hij inbreuk maakt op zijn concurrentiebeding en relatiebeding te staken. Verder heeft werkgeefster werknemer gesommeerd de op dat moment verbeurde boetes van € 25.000 aan haar te betalen. Partijen twisten over de vraag of het concurrentiebeding wordt overtreden.

Oordeel

De kantonrechter stelt vast dat het concurrentiebeding en het relatiebeding schriftelijk zijn overeengekomen. Ook is met de motivering in artikel 22a lid 2 van de arbeidsovereenkomst op zichzelf genomen aan de formele eis van schriftelijke motivering voldaan. Deze schriftelijke motivering geldt voor het concurrentiebeding en op grond van artikel 22b lid 2 ook voor het relatiebeding. In artikel 22b lid 2 wordt weliswaar verwezen naar artikel 21b.2, maar de kantonrechter gaat ervan uit dat dit een verschrijving is en dat artikel 22a lid 2 bedoeld wordt. De door de wetgever verlangde motiveringsplicht vergt echter ook een inhoudelijke beoordeling daarvan, in die zin dat moet worden beoordeeld of het concurrentiebeding ook noodzakelijk is “wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen”. De kantonrechter acht het

voldoende aannemelijk dat werknemer binnen werkgeefster inderdaad een sleutelpositie bekleedde. Daarbij wordt in aanmerking genomen dat niet in geschil is dat er binnen werkgeefster naast werknemer slechts vier andere werknemers werkzaam waren, onder wie drie chauffeurs en één administratief medewerkster. Uit de beschrijving die partijen van de functie van werknemer hebben gegeven blijkt dat hij een commerciële functie bekleedde en uit hoofde van die functie contact had met klanten en inzicht had in prijzen. De kantonrechter leidt af dat werknemer ook inzicht had in de onderhandelingsruimte met betrekking tot de prijzen. De kantonrechter acht het – gelet op het geringe aantal werknemers binnen werkgeefster – ook aannemelijk dat werknemer als de enige medewerker die de binnendienst voor zijn rekening nam op de hoogte was van het reilen en zeilen en de commerciële strategie van werkgeefster. Werkgeefster heeft er een zwaarwegend belang bij dat haar klantgegevens en financiële gegevens en haar commerciële afwegingen niet zonder meer bij een concurrent terecht komen. De motivering van het concurrentiebeding en het relatiebeding in de arbeidsovereenkomst is naar het oordeel van de kantonrechter toereikend, omdat daaruit voldoende blijkt waarin het belang van werkgeefster in relatie tot de functie van werknemer is gelegen. Mocht er echter al sprake van zijn dat de functie van werknemer in de loop van de tijd is veranderd, dan is dit door werkgeefster ondervangen doordat zij in de laatste arbeidsovereenkomst opnieuw het concurrentiebeding en het relatiebeding heeft opgenomen. De conclusie luidt daarom dat sprake is van een geldig concurrentie- en relatiebeding.

Werknemer handelt in strijd met het concurrentiebeding

Vast staat dat Bedrijf X op 23,01 kilometer van werkgeefster ligt, zodat zij binnen het territoriale bereik van het concurrentiebeding valt. Vervolgens moet de vraag worden beantwoord of Bedrijf X een onderneming is met activiteiten die *'gelijk, gelijksoortig, aanverwant of op enig andere wijze concurrerend zijn aan of met de activiteiten van werkgever of die van met werkgever gelieerde ondernemingen'*. Voor zover werknemer betoogt dat de nieuwe activiteiten van A buiten hem om aan Bedrijf X zijn toegevoegd en hij daar in de uitoefening van zijn functie niets mee te maken heeft, komt die stelling niet geloofwaardig voor nu D een vriend van hem is en het bedrijf een dermate beperkte omvang heeft (vier werknemers) dat het niet voor de hand ligt dat werknemer geen aandeel heeft in de nieuwe activiteiten. Werknemer heeft zich op het standpunt gesteld dat het concurrentiebeding onredelijk bezwarend is en om die reden gematigd zou moeten worden. Er is naar het oordeel van de kantonrechter echter onvoldoende reden om aan te nemen dat een bodemrechter het concurrentiebeding zal matigen, gelet op de sleutelpositie die werknemer binnen werkgeefster innam en de beperkte geografische reikwijdte van het concurrentiebeding. De kantonrechter acht het daarom aannemelijk dat ook een bodemrechter tot het oordeel zal komen dat werknemer op grond van het concurrentiebeding tot 1 januari 2022 niet werkzaam mag zijn voor Bedrijf X. De vordering om werknemer te veroordelen zijn werkzaamheden voor Bedrijf X tot 1 januari 2022 te staken en gestaakt te houden, zal daarom worden toegewezen. Werknemer heeft niet betwist dat hij deze zakenrelaties heeft benaderd. Gelet hierop is voldoende aannemelijk geworden dat werknemer ook het relatiebeding heeft overtreden. Nu werknemer zowel het concurrentiebeding als het relatiebeding heeft

overtreden heeft hij op grond van artikel 22c lid 3 van de arbeidsovereenkomst boetes verbeurd. Werkgeefster vordert een voorschot op de verbeurde boetes van € 25.000. Omdat het in deze procedure om een voorlopige voorziening gaat zal de kantonrechter het toe te wijzen voorschot echter beperken tot € 15.000. De vordering om Bedrijf X te verbieden tot 1 januari 2022 gebruik te maken van de diensten van werknemer zal daarom worden toegewezen zoals in de beslissing is bepaald. De gevorderde dwangsom zal worden toegewezen tot een maximum van € 50.000 is bereikt.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-10-2021

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2021:5300

Zaaknummer: 9391851 UV EXPL 21-151

Rechters: J.W. Langeler

Advocaten: M. Faber en L. Hennink

Wetsartikelen: 7:653 BW