

## RECHTSPRAAK

***Bewijsopdracht werkgever voor overtreding postcontractuele bedingen. Ontslag op staande voet terecht. Werknemer heeft boetes verbeurd van in totaal €39.000.****Feiten*

Werknemer is op 10 december 2020 op staande voet ontslagen door werkgeefster omdat hij werkzaamheden zou verrichten bij een derde partij, onderneming A, die een directe concurrent is van werkgeefster. Hierbij zou werknemer gebruik hebben gemaakt van de klantgegevens van werkgeefster en zou werknemer aan een klant van werkgeefster een offerte hebben uitgebracht in naam van onderneming A. Hiermee zou werknemer in strijd handelen met de (post)contractuele verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, waaronder het non-concurrentiebeding en het relatiebeding. Werknemer heeft zich verzet tegen het ontslag op staande voet. Werkgeefster is in het tussenvonnis van 7 mei 2021 in de gelegenheid gesteld bewijs te leveren van feiten en omstandigheden die kunnen leiden tot het oordeel dat werknemer in strijd heeft gehandeld met de postcontractuele bedingen.

*Oordeel*

De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster is geslaagd in haar bewijsopdracht. De verklaringen die door klanten van werkgeefster zijn afgelegd komen erop neer dat werknemer een actieve rol heeft gespeeld bij het feit dat klanten die inkochten bij werkgeefster, hun focus hebben verlegd naar onderneming A omdat werknemer deze klanten in contact heeft gebracht met onderneming A. Zo heeft een getuige verklaard dat werknemer tegen haar heeft gezegd dat een telefoon niet leverbaar was bij werkgeefster, maar dat onderneming A de telefoon wel zou kunnen leveren. Een andere getuige, eveneens klant van werkgeefster, heeft verklaard dat hij al vóór april 2020 in contact is gebracht met onderneming A door werknemer terwijl werknemer nog in dienst was bij werkgeefster. Verder heeft een derde getuige verklaard dat hij een offerte heeft ontvangen van onderneming A, waarvan het naar het oordeel van de kantonrechter voldoende aannemelijk is dat werknemer ook hier een actieve rol heeft gespeeld. Uit de overige getuigenverklaringen volgt ook dat werknemer steeds handelde voor onderneming A. De kantonrechter is van oordeel dat op grond van deze verklaringen in samenhang met de bevindingen uit een onderzoek en de foto's waarop te zien is dat werknemer in het pand van onderneming A achter een computer zit, het voldoende aannemelijk is geworden dat werknemer tijdens zijn dienstverband met werkgeefster, klanten heeft doorverwezen naar onderneming A waarmee hij werkzaamheden heeft verricht ten behoeve van onderneming A. De verklaring van werknemer dat hij het belang van de klanten voor ogen had als hij klanten verwees naar een andere leverancier omdat werkgeefster de

gevraagde producten niet kon leveren, overtuigt niet. Werkgeefster gaat namelijk zelf op zoek naar toeleveranciers als een gevraagd product niet op voorraad is en zij laat in alle gevallen de leveringen via haarzelf lopen. Bovendien heeft werknemer ten behoeve van de concurrent acquisitie gepleegd bij klanten van werkgeefster, waardoor hij het belang diende van onderneming A. De handelwijze van werknemer is in strijd met het in de arbeidsovereenkomst opgenomen verbod op nevenwerkzaamheden, het concurrentie-, en het relatiebeding. Daarmee is een dringende reden voor het ontslag op staande voet gegeven waardoor de arbeidsovereenkomst op 10 december 2020 rechtsgeldig is geëindigd. De door werknemer verzochte veroordeling van werkgeefster tot betaling van de transitievergoeding wordt afgewezen, nu sprake is van ernstig verwijtbaar handelen. De verzoeken tot matiging of vernietiging van het concurrentie- en relatiebeding worden eveneens afgewezen, nu werknemer geen belang heeft belicht dat een beroep op vernietiging van de bedingen rechtvaardigt. Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van een gefixeerde schadevergoeding van €5.130. Verder stelt werkgeefster dat werknemer tijdens zijn dienstverband het verbod op nevenwerkzaamheden heeft geschonden, en in strijd heeft gehandeld met het geheimhoudingsbeding en het non-concurrentie- en relatiebeding. Op deze overtredingen zijn in de arbeidsovereenkomst boetes opgenomen, welke in totaal uitkomen op € 49.000. Voor de conclusie dat er sprake is van schending van het geheimhoudingsbeding heeft werkgeefster onvoldoende gesteld, nu niet is komen vast te staan dat werknemer gevoelige bedrijfsinformatie zoals klantinformatie heeft doorgespeeld aan de concurrentie. Werkgeefster heeft voor wat betreft de schending van het verbod op nevenwerkzaamheden en het concurrentie- en relatiebeding voldoende geconcretiseerd welke overtredingen hebben geleid tot het verbeuren van boetes, waardoor het boetebedrag van € 39.000 toewijsbaar is. Tot slot wordt werknemer veroordeeld tot betaling van de door werkgeefster gemaakte onderzoekskosten ter hoogte van € 6.285,24.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 03-06-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2022:2290

**Zaaknummer:** 9018850 UE VERZ 21-36 VS/1257

**Rechters:** J.W. Langeler

**Advocaten:** Harmanci, A. A. Harmanci en M.W.H. Lodewijks

**Wetsartikelen:** 7:677 BW, 7:678 BW en 7:653 BW