

## RECHTSPRAAK

***Geschil over welke arbeidsovereenkomst tussen partijen geldt. Werknemer heeft in strijd gehandeld met verschillende postcontractuele bedingen.****Feiten*

Werknemer is op 1 januari 2014 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Hadek Protective Systems B.V. (hierna: Hadek). De heren X en Y zijn zelfstandig bevoegde bestuurders van Hadek. Werknemer is familie van X en Y. In de arbeidsovereenkomst zijn postcontractuele bedingen opgenomen, waaronder een geheimhoudingsbeding en een concurrentiebeding. Later is Hadek Dubai opgericht als dochter van Hadek. Op 13 mei 2019 is werknemer in dienst getreden van Hadek Dubai. Bij brief van 22 maart 2022 heeft Hadek medegedeeld dat het dienstverband per eind maart 2022 eindigt en dat werknemer geen contact met huidige of voormalige relaties van Hadek mag onderhouden. Bij brief van 1 april 2022 heeft de advocaat van werknemer aan Hadek medegedeeld dat werknemer ermee instemt dat het dienstverband wordt beëindigd per 31 maart 2022. Hadek heeft hierna bewijsbeslag laten leggen. Bij brief van 16 september 2022 heeft (de advocaat van) Hadek werknemer gesommeerd om de schending van de contractuele bedingen te staken en contractuele boetes te betalen. Hadek vordert onder meer nakoming van de verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst van werknemer.

*Oordeel*

In de eerste plaats moet worden beoordeeld welke rechtsverhouding geldt tussen partijen. Hadek verwijst naar de arbeidsovereenkomst tussen partijen van 2 januari 2014. Daartegenover staat het standpunt van werknemer dat tussen partijen alleen de arbeidsovereenkomst van 13 mei 2019 heeft te gelden, nu het bij de oprichting van Hadek Dubai de bedoeling was dat hij alleen nog werkzaamheden zou verrichten ten behoeve van Hadek Dubai. De voorzieningenrechter stelt vast dat de arbeidsovereenkomst van mei 2019 is gesloten tussen Hadek Dubai en werknemer. Hadek is daarbij geen partij en kan niet door een derde worden gebonden aan die overeenkomst. Daar komt bij dat onvoldoende is gebleken dat er feitelijke uitvoering is gegeven aan de arbeidsovereenkomst tussen Hadek Dubai en werknemer. Werknemer heeft ook na mei 2019 enkel loon ontvangen van Hadek en niet van Hadek Dubai. De stelling van werknemer dat hij sinds mei 2019 alleen werkzaamheden verrichtte ten behoeve van Hadek Dubai, heeft Hadek uitdrukkelijk betwist. Dit leidt tot de conclusie dat de rechtsverhouding tussen partijen wordt beheerst door de arbeidsovereenkomst van 2 januari 2014 en dus dat werknemer is gehouden om bepaalde bedingen in die overeenkomst na te komen. Werknemer voert het verweer dat het non-

concurrentiebeding is komen te vervallen, doordat het beding aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken door zijn niet voorziene carrièrestap. Het beding vormt, gezien zijn specialisatie met betrekking tot het product Pennguard, een grote belemmering om in een gelijkwaardige werkkring een nieuwe functie te vinden, aldus werknemer. De voorzieningenrechter gaat hier niet in mee. De enkele omstandigheid dat hij vanuit een functie in de binnendienst naar een functie in de buitendienst ging, betekent niet zonder meer dat het beding zwaarder is gaan drukken. Ook ging het om een relatief klein familiebedrijf zodat verwacht kon worden dat werknemer bij goed functioneren kon doorstromen. Ten slotte geldt dat werknemer in beide functies met Pennguard werkte, zodat niet valt in te zien waarom zijn specialisatie op dat punt met de functiewijziging zwaarder is gaan drukken. Hadek kan dus jegens werknemer rechten ontlenen aan het overeengekomen non-concurrentiebeding. Vervolgens ligt de vraag voor of sprake is van een schending van de post-contractuele bedingen. Werknemer is werkzaamheden gaan verrichten voor Ergon, die voorheen als leverancier het Pennguard verkocht aan Hadek. Ergon heeft eind 2021 de samenwerking met Hadek beëindigd om haar product zelf aan te bieden, waardoor zij een directe concurrent van Hadek is geworden. Door werkzaamheden te verrichten voor Ergon handelt werknemer in strijd met het concurrentiebeding. Ook heeft werknemer in strijd gehandeld met de verplichting tot teruggave van documenten die volgt uit zijn arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft diverse e-mailberichten tussen Hadek en externe relaties en e-mails met betrekking tot projecten doorgestuurd naar zijn privé-e-mailadres. Werknemer heeft dus ook in strijd gehandeld met deze bepaling, alsmede met het geheimhoudingsbeding. Werknemer wordt veroordeeld om binnen 24 uur na betekenis van het vonnis iedere schending van de postcontractuele bedingen te staken en gestaakt te houden gedurende de looptijd van het concurrentiebeding. Werknemer dient aan Hadek een dwangsom te betalen voor iedere dag dat hij niet voldoet aan deze veroordeling.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 24-10-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2022:9035

**Zaaknummer:** C/10/644743 / KG ZA 22-784

**Rechters:** P. de Bruin

**Advocaten:** M.C.V. Dornstedt en R. van Noord

**Wetsartikelen:** 7:653 BW