

## RECHTSPRAAK

***Na een belangenafweging wordt de vordering van oud-werkgevers tot nakoming van het concurrentie- en relatiebeding van vijf (ex-)werknemers die na een mislukte overname toch bij het beoogde overnamebedrijf in dienst zijn getreden in kort geding afgewezen, omdat niet aannemelijk is dat oud-werkgevers in hun belangen zijn geschaad.***

*Feiten*

Onderneming 1 is een onderneming die zich bezighoudt met advies, opleidingen en uitvoering van werkzaamheden betrokken bij het opsporen, neutraliseren en ruimen van explosieven. Onderneming 2 is een zuster vennootschap van onderneming 1. Werknemers A, B, C, D en E zijn allen werknemers geweest van onderneming 1 of 2. In 2023 is onderneming 1 onderwerp geweest van een beoogde overname door bedrijf A waardoor met werknemers een kennismakingsgesprek heeft plaatsgevonden. In november 2023 is de overname mislukt. Acht werknemers, waaronder werknemers A-E, van onderneming 1 dan wel 2 hebben daarna hun arbeidsovereenkomst opgezegd en zijn in dienst getreden bij bedrijf A. In de arbeidsovereenkomsten van werknemers stond echter een non-concurrentie- en relatiebeding opgenomen. Onderneming 1 en 2 hebben daarom tegen de indiensttreding van de werknemers bij bedrijf A geprotesteerd en verbeurde boetes geïnd. In onderhavig kort geding vorderen onderneming 1 en 2 dat de kantonrechter werknemers gebiedt zich aan het concurrentie- en relatiebeding te houden op straffe van een dwangsom en werknemers te veroordelen een bedrag van € 10.000,- als voorschot te betalen voor de verbeurde boetes. Hieraan leggen onderneming 1 en 2 ten grondslag dat zij een groot belang hebben bij handhaving van het concurrentie- en relatiebeding. Werknemers zijn op de hoogte van de speciaal ontwikkelende procedures en werkwijzen, projecten, relaties en klanten. Tot deze kennis behoort essentiële technische (en commerciële) kennis die de nieuwe werkgever een groot concurrentievoordeel brengt. Ook zouden onderneming 1 en 2 “vele tienduizenden euro’s” hebben geïnvesteerd in het op peil houden van kennis. Verder menen onderneming 1 en 2 dat bedrijf A bewust de overname heeft gesaboteerd en vervolgens zonder hiervoor te betalen het personeel van onderneming 1 en 2 heeft overgenomen. Dit vormt volgens onderneming 1 en 2 een serieuze bedreiging voor hun voortbestaan. Werknemers voeren als verweer aan dat het geschil zich niet voor gezamenlijke behandeling leent, geen sprake is van een spoedeisend belang, onderneming 1 en 2 vooral een probleem lijken te hebben met bedrijf A, het werk de afgelopen jaren terugliep bij onderneming 1 en 2 en zij geen nadeel ondervinden van het vertrek van werknemers. Verder stellen werknemers dat zij niet in dienst zijn getreden bij bedrijf A, maar

bij bedrijf B. Zij vorderen in reconventie schorsing van hun concurrentie- en relatiebedingen.

### *Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vorderingen, die weliswaar zijn ingesteld tegen alle werknemers afzonderlijk, zijn inhoudelijk hetzelfde en hebben bovendien zodanige samenhang in reden en doel dat het doelmatig is om deze gezamenlijk te behandelen. Ook oordeelt de kantonrechter dat uit de aard van het geschil het spoedeisend belang voor onderneming 1 en 2 en de werknemers voortvloeit. Verder staat volgens de kantonrechter vast dat werknemers bij indiensttreding een concurrentiebeding hebben getekend en dat bedrijf A een (directe) concurrent is van onderneming 1 en 2. Dat werknemers in dienst zijn getreden bij bedrijf B doet evenmin ter zake, want vaststaat dat bedrijf A hierin slechts zijn werknemers onderbrengt om die vervolgens werkzaamheden te laten verrichten voor een (of meer) van zijn werkmaatschappijen/vennootschappen. In beginsel levert de indiensttreding van werknemers bij bedrijf A dus een overtreding op van het concurrentiebeding. Daarentegen meent de kantonrechter dat voldoende aannemelijk is dat het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk zal worden vernietigd in een bodemprocedure. Een op grond van artikel 7:653 lid 3 sub b BW te maken belangenafweging maakt volgens de kantonrechter dat werknemers door hun concurrentiebeding onbillijk worden benadeeld. Een concurrentiebeding is immers bedoeld om het bedrijfsdebiet van de werkgever te beschermen en niet om werknemers te binden. Daarbij is tevens van belang dat de concurrentiebedingen ruim zijn geformuleerd. Onderneming 1 en 2 zijn er voorts niet in geslaagd te onderbouwen dat de investering van “vele tienduizenden euro’s” heeft plaatsgevonden voor het op peil houden van kennis en welke essentiële kennis en ervaring ieder van de werknemers bezit en waarom dit een risico vormt voor het te beschermen bedrijfsdebiet. Daarnaast lijkt de keuze om werknemers aan het concurrentiebeding te houden met name te zijn gelegen in de frustratie van onderneming 1 en 2 over de mislukte overname door bedrijf A. De vorderingen van onderneming 1 en 2 worden afgewezen, terwijl de vordering van werknemers tot schorsing van de concurrentie- en relatiebedingen wel wordt toegewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Oost-Brabant

**Datum uitspraak:** 13-05-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBOBR:2024:2220

**Zaaknummer:** 10995533 \ CV EXPL 24-1465

**Rechters:** J. van der Weij

**Advocaten:** J.C. Brökling en G.P. Oberman

**Wetsartikelen:** 7:653 BW