

RECHTSPRAAK

Werknemer die in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en later in een addendum akkoord is gegaan met een (voorwaardelijk) concurrentiebeding in geval van omzetting naar arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is daaraan gebonden.*Feiten*

Werknemer is op 20 mei 2019 voor bepaalde tijd als projectmanager in dienst getreden van Verwater Group B.V. (hierna: Verwater). Artikel 14 van zijn arbeidsovereenkomst bepaalt dat het daarin geciteerde concurrentiebeding van toepassing wordt indien en zodra een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangegaan, ongeacht de functie. Op schending van het concurrentiebeding staat een boete. Op 25 mei 2020 zijn partijen een addendum overeengekomen waaruit volgt dat de arbeidsovereenkomst per dat moment naar onbepaalde tijd is omgezet en waarin werknemer wordt gewezen op de van toepassing zijnde bedingen. Per 1 april 2024 is werknemer in dienst getreden van X, een directe concurrent van Verwater. Volgens Verwater geldt er een concurrentiebeding waaraan werknemer kan worden gehouden. Verwater eist werknemer te veroordelen zijn werkzaamheden bij X en aan haar verbonden ondernemingen onmiddellijk te staken en gestaakt te houden tot het einde van de duur van het concurrentiebeding.

Oordeel

De kantonrechter acht het voldoende aannemelijk dat in een bodemzaak zal worden geoordeeld dat tussen partijen op rechtsgeldige wijze een concurrentiebeding tot stand is gekomen en overweegt daartoe als volgt. Anders dan werknemer heeft aangevoerd is geen sprake van een concurrentiebeding in een overeenkomst voor bepaalde tijd, met alle vereisten die in dat geval zouden gelden. Met het ondertekenen van de eerste arbeidsovereenkomst werd werknemer immers nog niet gebonden aan een concurrentiebeding. Het betrof een beding onder voorwaarde. Het is echter mogelijk dat werknemer zich er bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet van bewust was dat hierin een (voorwaardelijk) concurrentiebeding was opgenomen en wat daarvan de gevolgen voor hem zouden kunnen zijn omdat dat beding op dat moment voor hem geen consequenties had en er een veelvoud aan bedingen in de overeenkomst staat. Door ondertekening van het addendum waarin de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werd bekrachtigd en waarin uitdrukkelijk wordt verwezen naar de eerder met werknemer overeengekomen arbeidsvoorwaarden, waaronder het concurrentie- en boetebeding, is voldaan aan het schriftelijkheidsvereiste. Er is dan ook sprake van een rechtsgeldig tot stand gekomen

concurrentiebeding. Het verweer van werknemer dat hij bij de verlenging van zijn contract geen keuzevrijheid meer had en dat hij zich toch niet bewust was van de gevolgen van het beding, volgt de kantonrechter niet. Voor zover het beding werknemer niet duidelijk is, had hij zich hierin kunnen verdiepen alvorens hiermee akkoord te gaan. Verder is de kantonrechter van oordeel dat Verwater voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer door zijn managementfunctie bij Verwater relevante kennis heeft van specifieke en niet openbare (financiële) bedrijfsgegevens van Verwater, die hij in zijn nieuwe functie bij X kan benutten. Door in dienst te treden bij X schendt werknemer het concurrentiebeding. Omdat werknemer gehouden is het concurrentiebeding na te komen, is er voldoende grond voor toewijzing van de vordering van Verwater. De kantonrechter acht het tot slot voldoende aannemelijk dat werknemer in een bodemprocedure in ieder geval tot betaling van enig bedrag wordt veroordeeld. Er wordt daarom een voorschot van € 75.000 op de verschuldigde boete toegewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 21-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4786

Zaaknummer: 11057075 VV 24-31

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: M. Hulstijn-Botter en R.L.J. van der Meer

Wetsartikelen: 7:653 BW