

RECHTSPRAAK

Is werknemer een boete verschuldigd vanwege het schenden van een antironselbeding?*Feiten*

Werknemer is op 21 maart 2017 in dienst getreden bij Zaanderwijk. In de arbeidsovereenkomst is een antironselbeding en een boetebeding opgenomen. Op enig moment heeft werknemer aan Zaanderwijk kenbaar gemaakt dat hij in dienst wil treden bij X, een concurrent van Zaanderwijk. Partijen hebben op 25 april 2023 een overeenkomst gesloten waarin het tussen partijen geldende non-concurrentiebeding is omgezet in een relatiebeding. Verder staat in de overeenkomst het volgende: “Indien je akkoord met dit beding bent, dan zijn wij bereid het concurrentiebeding te laten vervallen. Alle overige postcontractuele verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, zoals geheimhouding en anti-ronselsbeding maar ook de boete die staat op overtreding blijven onverkort gehandhaafd.” Werknemer is op 1 mei 2023 in dienst getreden bij X. In de zomer van 2023 heeft een ex-collega van werknemer, Y, tweemaal een sollicitatiegesprek gehad de vestigingsdirecteur van Schildersbedrijf West-Friesland B.V. (hierna: SWF). Bestuurder en enig aandeelhouder van X is Wiba Beheer Heerhugowaard I B.V. (hierna: Wiba). Wiba is ook bestuurder en enig aandeelhouder van SWF. Y is niet in dienst getreden bij SWF. Zij heeft Zaanderwijk geïnformeerd dat zij op gesprek is geweest bij SWF en dat werknemer haar contactgegevens aan de vestigingsdirecteur heeft gegeven. Op 1 september 2023 heeft Zaanderwijk werknemer gesommeerd een boete te betalen van € 20.000. Zaanderwijk vordert dit bedrag van werknemer.

Oordeel

Vast staat dat partijen bij de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst een rechtsgeldig antironselbeding zijn overeengekomen. Eveneens staat vast dat werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst door ondertekening akkoord is gegaan met het onverkort handhaven van de postcontractuele verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst, zoals het antironselbeding en het boetebeding. Dit betekent dat het antironselbeding na het einde van het dienstverband van toepassing is gebleven. Weliswaar is in het antironselbeding geen tijdsduur opgenomen maar dat maakt het beding nog niet nietig. Zaanderwijk heeft relatief kort na het einde van het dienstverband (binnen vijf maanden) een beroep gedaan op het antironselbeding. Voor zover werknemer heeft willen aanvoeren dat Zaanderwijk haar recht heeft verwerkt om zich op het antironselbeding te beroepen, faalt dat. Het verweer van werknemer dat het beding op hem als niet-werknemer niet van toepassing is, wordt ook verworpen. Uitleg van de overeenkomst aan de hand van de Havviltex-maatstaf brengt mee dat werknemer zich heeft verplicht om zich ook na het einde van de arbeidsovereenkomst te

houden aan het antironselbeding. Dit volgt uit de letterlijke tekst van de overeenkomst, zoals hiervoor aangehaald, maar Zaanderwijk mocht dit redelijkerwijs ook verwachten gelet op de omstandigheden waaronder partijen de overeenkomst zijn aangegaan. Zaanderwijk stelt dat werknemer het antironselbeding heeft overtreden ten aanzien van werknemer Y. Werknemer ontkent dit door te stellen dat hij niet degene is die de contactgegevens van Y heeft verstrekt. De kantonrechter is van oordeel dat voldoende is vast komen te staan dat werknemer het antironselbeding heeft overtreden. Niet in geschil is dat Y, werkneemster bij Zaanderwijk, door de vestigingsdirecteur telefonisch is benaderd om te solliciteren voor een functie bij SWF en dat Y met de vestigingsdirecteur twee gesprekken heeft gehad. In zoverre staat vast dat Y is “geronseld” in de zin van het antironselbeding. De kantonrechter komt op basis van de door Zaanderwijk ingediende verklaringen tot het oordeel dat zij voldoende heeft aangetoond dat werknemer het antironselbeding heeft overtreden, en dat hij zijn ontkenning onvoldoende heeft gemotiveerd en onderbouwd.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 29-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2024:4910

Zaaknummer: 10871956 \ CV EXPL 24-95

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: I. Epe en M.H. Godthelp

Wetsartikelen: