

RECHTSPRAAK

Kort geding. De vorderingen van werkgeefster ten aanzien van het concurrentie-, relatie, en geheimhoudingsbeding worden afgewezen. Er is niet voldaan aan de eisen van artikel 7:653 BW.*Feiten*

Werknemer is op 1 juli 2022 in dienst getreden bij werkgeefster als general manager. Op 16 juni 2023 is de arbeidsovereenkomst verlengd voor de duur van één jaar. In november 2023 heeft werkgeefster de huisregels aangepast. Er zijn een non-concurrentie, relatie- en boetebeding opgenomen ten aanzien van medewerkers die betrokken zijn bij de ontwikkeling en implementatie van een systeem om via holografische- en videotechnieken hotelrecepties te bemensen. Op 30 juni 2024 is de arbeidsovereenkomst geëindigd, omdat werkgeefster het dienstverband niet wilde verlengen. Werknemer is vervolgens elders in dienst getreden. Werkgeefster vordert een veroordeling van werknemer tot nakoming van de beperkende bedingen, een bedrag van € 40.000 aan verbeurde boetes en de proceskosten. Werkgeefster voert aan dat werknemer door in dienst te treden bij WAK in strijd met het concurrentie- en relatiebeding heeft gehandeld, omdat WAK een directe concurrent is. Ook voert werkgeefster aan dat het niet realistisch is dat werknemer het geheimhoudingsbeding niet overtreedt. Werknemer concludeert tot niet-ontvankelijkheid van werkgeefster dan wel tot afwijzing van de vorderingen van werkgeefster. Werknemer stelt dat werkgeefster geen spoedeisend belang heeft. Ook betwist werknemer dat de beperkende bedingen zijn overeengekomen, aangezien dit niet schriftelijk in de arbeidsovereenkomst is gebeurd. Ook voert werknemer aan de huisregels nooit te hebben ontvangen en dat de bedingen onvoldoende gemotiveerd zijn, terwijl dat gelet op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van werknemer wel vereist was.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het spoedeisend belang volgt uit de aard van de vorderingen. Ten aanzien van het non-concurrentie-, relatie- en boetebeding oordeelt de kantonrechter dat werknemer terecht heeft aangevoerd dat die bedingen schriftelijk moeten worden overeengekomen in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Een mondelinge akkoordverklaring is daarvoor voldoende. Voor zover werkgeefster stelt dat zij de bedingen eenzijdig mocht doorvoeren vanwege het eenzijdig wijzigingsbeding, wordt zij in dat standpunt niet gevolgd. Dat zou afdoen aan de dwingendrechtelijke schriftelijkheidseis. Daarmee stranden de vorderingen van werkgeefster ten aanzien van die bedingen, waardoor een inhoudelijke beoordeling van de motivatie achterwege kan blijven. Met de enkele suggestie dat het niet realistisch is dat werknemer het overeengekomen

geheimhoudingsbeding niet overtreedt, heeft werkgeefster onvoldoende concrete feiten en omstandigheden gesteld die de conclusie rechtvaardigen dat werknemer door indiensttreding bij WAK zijn geheimhoudingsbeding heeft geschonden. Ook die vordering wordt afgewezen. Werkgeefster wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-03-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:1972

Zaaknummer: 11496274 \ KK EXPL 25-32

Rechters: B. Brokkaar

Advocaten: E.G. Hoorn en P.J. de Looff

Wetsartikelen: 7:653 BW