

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Voortzetting bepaaldetijdscontract leidt niet tot verval van het concurrentiebeding. Vereenzelviging van oprichter/directeur Goed B.V. met Goed B.V. als relatie in de zin van het relatiebeding. Relatiebeding mag niet worden gebruikt om werknemers aan bedrijf te binden. Schending artikel 19 lid 3 Gw

Werkneemster is op 29 maart 2010 voor de duur van zes maanden bij werkgever in dienst getreden als verzuimconsulent, tegen een salaris van laatstelijk € 1.800 bruto per 4 weken, exclusief 8% vakantiebijslag, bij een arbeidsomvang van 24 uur per week en een driedaagse werkweek. Op deze arbeidsovereenkomst is een relatiebeding van toepassing. De arbeidsovereenkomst is na zes maanden voortgezet. Werkneemster heeft de arbeidsovereenkomst per 1 november 2011 opgezegd en is in dienst getreden van Goed B.V., alwaar zij voor dezelfde werkzaamheden 25% meer salaris ontving. Werkgever heeft werkneemster aan het relatiebeding gehouden, stellende dat niet Goed B.V., maar de directeur van Goed B.V. een relatie is in de zin van artikel 14 van de arbeidsovereenkomst. Goed B.V. heeft de arbeidsovereenkomst van werkneemster in de proeftijd opgezegd. Thans vordert werkgever boetes wegens overtreding van het relatiebeding. Werkneemster stelt zich op het standpunt dat zij het relatiebeding niet heeft overtreden, dan wel dat de belangenafweging tot algehele schorsing van het beding moet leiden. Werkneemster vordert in appèl onder meer voorschotten op schadevergoeding, dan wel een billijke vergoeding ex lid 4.

Het hof oordeelt als volgt. Allereerst merkt het hof op dat het concurrentiebeding met de enkele verlenging van de arbeidsovereenkomst niet is komen te vervallen. Of het relatiebeding is overtreden, hangt volgens het hof onder meer af van de daadwerkelijke kennis bij werkneemster van relaties van werkgever. Nu werkgever geen lijst van relaties heeft verstrekt bij het ontslag van werkneemster en werkneemster geen acquisitiewerkzaamheden verrichtte, acht het hof het aannemelijk dat zij niet wist of had kunnen weten dat de directeur van Goed B.V. een relatie is van werkgever.

Voor zover de directeur van Goed B.V. en Goed B.V. wel vereenzelvigd mogen worden, acht het hof nog steeds geen sprake van overtreding van het relatiebeding, omdat de werkgever onvoldoende het belang tot nakoming van dit beding heeft aangetoond. Werkneemster beschikt niet over concurrentiegevoelige informatie. Dat werkgever het beding wenst te hanteren als middel om personeel vast te houden en te voorkomen dat zij 'een interessante acquisitie' voor zakenpartners vormen, staat op gespannen voet met het uitgangspunt van

vrije arbeidskeuze voor werknemers. Werkgevers kunnen werknemers ook aan zich binden door goede arbeidsvoorwaarden te bieden, en zij kunnen optreden tegen concurrenten indien sprake zou zijn van oneerlijke concurrentie. Voor het hanteren van relatie- of concurrentiebedingen behoort een werkgever een deugdelijke grond te hebben. Werkgever heeft die grond vooralsnog niet aannemelijk gemaakt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 10-04-2012

ECLI: ECLI:NL:GHLEE:2012:BW1709

Zaaknummer: 200.101.043/01

Rechters: H. de Hek, M.E.L. Fikkers en M.C.D. Boon-Niks

Advocaten: B. van Dijk en D.R.D. van Lenningh

Wetsartikelen: 19 lid 3 Gw en 7:653 BW