

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Concurrentie- en relatiebeding in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voldoen niet aan motiveringsplicht ex artikel 7:653 BW. Ondanks vernietiging van het concurrentie- en relatiebeding wordt het werknemer verboden om tot 1 maart 2017 op enigerlei wijze werkzaamheden bij Bedrijf X te verrichten, omdat de indiensttreding van werknemer bij Bedrijf X als onrechtmatig jegens werkgeefster moet worden aangemerkt.

Op 1 augustus 2014 is werknemer bij werkgeefster in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De laatste keer is de arbeidsovereenkomst verlengd tot 1 juni 2016. In januari 2016 heeft werknemer bij werkgeefster aangegeven dat hij graag in dienst wilde treden bij Bedrijf X. Partijen hebben vervolgens meerdere keren met elkaar gesproken over de indiensttreding van werknemer bij Bedrijf X. Op 18 maart 2016 is werkgeefster een privé-e-mail van werknemer van 18 maart 2016 aan Bedrijf X onder ogen gekomen, waaruit blijkt dat werknemer aan Bedrijf X voorstelt klanten van werkgeefster van buiten zijn rayon afhandig te maken. Op 21 maart 2016 heeft werkgeefster werknemer op staande voet ontslagen. Thans verzoekt werknemer (in het incident) schorsing van het concurrentie- en relatiebeding. In de hoofdzaak verzoekt werknemer betaling van een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Ten slotte verzoekt werknemer vernietiging van het concurrentie- en relatiebeding. Werkgeefster voert gemotiveerd verweer. Voor het geval de kantonrechter het concurrentie- en/of het relatiebeding schorst of vernietigt, verzoekt werkgeefster een verbod voor werknemer om tot 1 maart 2017 op enige wijze werkzaamheden te verrichten voor dan wel ten behoeve van Bedrijf X.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn verdeeld over (het antwoord op) de vraag of in het onderhavige geval sprake was van een dringende reden voor het ontslag. De e-mail van 18 maart 2016 van werknemer aan Bedrijf X is voor werkgeefster reden geweest om werknemer op staande voet te ontslaan. Werkgeefster stelt dat uit de e-mail van 18 maart 2016 blijkt dat werknemer lijsten met informatie over klanten van werkgeefster had veiliggesteld en van plan was om die aan Bedrijf X ter beschikking te stellen, zodat Bedrijf X direct achter klanten van werkgeefster aan zou kunnen gaan. Werknemer betwist die conclusie. De kantonrechter overweegt als volgt. Werknemer wist dat werkgeefster aanvankelijk veel moeite had met de door hem gewenste indiensttreding bij haar concurrent Bedrijf X. Het moet voor

werknemer dan ook helder geweest zijn dat werkgeefster zeer veel waarde hechtte aan het behoud van haar klantenkring en dat zij absoluut niet wilde dat door de indiensttreding van werknemer bij Bedrijf X aan de haal zou worden gegaan met haar klanten. In zijn e-mail aan Bedrijf X schrijft werknemer echter: 'dus alle klanten buiten rayon 05 mee beginnen en afpakken (lijsten heb ik.)' en verderop: '17 maart 2017 volledig geheel rayon 05 pakken.' Dit kan naar het oordeel van de kantonrechter niet anders uitgelegd worden dan dat werknemer aan Bedrijf X voorstelt meteen klanten van werkgeefster van buiten zijn rayon afhandig te maken. Op grond van het vorenstaande, is begrijpelijk dat werkgeefster werknemer op staande voet heeft ontslagen. Geoordeeld wordt derhalve dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst met werknemer op 21 maart 2016 onverwijld om een dringende reden heeft mogen opzeggen. Het verzoek van werknemer ter zake van de billijke vergoeding en de vergoeding wegens onregelmatige opzegging is daarom niet toewijsbaar. Voorts verzoekt werknemer dat het concurrentie- en relatiebeding worden vernietigd, omdat de motivering van het zwaarwegende belang in de arbeidsovereenkomst ontbreekt. Overwogen wordt dat in het onderhavige geval sprake is van een tijdelijke arbeidsovereenkomst waarop de WWZ-wetgeving van toepassing is, hetgeen betekent dat een schriftelijke motivering van de werkgever, waaruit blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, aanwezig dient te zijn. Echter, de onderhavige motivering voldoet niet aan de gestelde vereisten. Immers, in de motivering is opgenomen dat bedrijfsgevoelige informatie moet worden beschermd, maar niet is concreet gemaakt om welke kennis het gaat. Ook is onvoldoende onderbouwd waarom het belang om bedrijfsgevoelige informatie een concurrentie- en relatiebeding vereist. Voorts is opgenomen dat opgedane persoonlijke banden met klanten moeten worden beschermd, maar dit is geenszins toegesneden op de persoon of functie van werknemer. Kortom, het concurrentie- en relatiebeding is in te algemene bewoordingen geformuleerd. Dit betekent dat de verzoeken tot vernietiging van het concurrentie- en relatiebeding worden toegewezen.

Nu het concurrentie- en relatiebeding worden vernietigd, betekent dat aan de voorwaarde voldaan is waaronder werkgeefster haar verzoek heeft ingesteld. De kantonrechter wijst het verzoek van werkgeefster toe. Immers, werkgeefster heeft er belang bij dat er geen vertrouwelijke bedrijfsinformatie bij haar concurrent terechtkomt. Gelet op het bezit van werknemer van die lijsten en nu in de voormelde e-mail gesuggereerd wordt dat die lijsten door werknemer aan Bedrijf X ter beschikking zullen worden gesteld, is voldoende aannemelijk geworden dat werknemer zijn geheimhoudingsplicht gaat schenden als hij bij Bedrijf X in dienst treedt. Derhalve moet de door werknemer gewenste indiensttreding bij Bedrijf X als onrechtmatig jegens werkgeefster worden aangemerkt en is een preventieve maatregel op zijn plaats. Werknemer wordt het derhalve verboden om tot 1 maart 2017 op enigerlei wijze werkzaamheden te verrichten voor dan wel ten behoeve van Bedrijf X dan wel op enigerlei wijze betrokken te zijn bij Bedrijf X.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 08-06-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:3811

Zaaknummer: 4982264 / ME VERZ 16-85

Rechters: M.J.C.M. Manders

Advocaten: H.P. Wellenberg

Wetsartikelen: 7:653 BW