

RECHTSPRAAK

Beveiligingsmedewerker schendt concurrentiebeding door in dienst te treden bij enige opdrachtgever van werkgever en wordt rechtsgeldig op staande voet ontslagen. Geen sprake van verboden concurrentiebeding zoals bedoeld in avv-cao.

Feiten

Werknemer is vanaf 17 februari 2014 werkzaam bij LBB Solutions B.V. (hierna: LBB) in de functie van algemeen beveiligingsmedewerker. Hij werd door LBB onder andere ingezet voor de beveiliging van Lidl-filialen in Nijmegen. Sinds 17 augustus 2016 is sprake van een arbeidsovereenkomst met LBB voor onbepaalde tijd. Deze arbeidsovereenkomst bevat onder meer een concurrentie- en anti-ronselbeding. In lid 3 van artikel 12 van de Cao Particuliere Beveiliging (hierna: de Cao) staat dat het de werkgever verboden is om een concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst op te nemen. NL Security B.V., (enig) opdrachtgever van LBB, heeft op 30 juni 2020 aan LBB bericht dat per 1 augustus 2020 de inzet van (medewerkers van) LBB bij NL Security B.V. beëindigd zal worden. Op 9 juli 2020 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. Na werknemer hebben ook twee andere medewerkers van LBB ontslag genomen. Op 15 en 16 juli 2020 heeft LBB werknemer per brief respectievelijk per e-mail opgeroepen voor een gesprek. Werknemer gaf aan verhinderd te zijn en is niet verschenen. Op 17 juli 2020 heeft LBB werknemer op non-actief gesteld. In de avond van 17 juli 2020 heeft de vriendin van werknemer de bedrijfsauto en andere eigendommen van LBB ingeleverd, waaronder de bedrijfskleding en de beveiligingspas. Op 18 juli 2020 heeft werknemer gemaild niet akkoord te gaan met de op non-actiefstelling. Een door LBB ingeschakeld recherchebureau heeft geconstateerd dat werknemer op 18 juli 2020 werkzaamheden verrichtte bij Lidl in Nijmegen en dat hij het uniform van NL Security B.V. droeg. Bij brief van 21 juli 2020 heeft LBB werknemer op staande voet ontslagen. Werknemer is met ingang van 18 juli 2020 in dienst getreden bij NL Security B.V. LBB vordert onder meer werknemer te veroordelen de werkzaamheden ten behoeve van NL Security B.V. te staken en gestaakt te houden gedurende de resterende looptijd van het concurrentiebeding en tot betaling van de contractuele boete wegens overtreding van het concurrentiebeding.

Oordeel

Verboden beding in avv-cao

De Cao is niet op de arbeidsovereenkomst van werknemer van toepassing verklaard, aangezien partijen geen lid zijn van de Cao-sluitende partijen. Nu LBB wel onder de werkingssfeer van de Cao valt, is deze desalniettemin van toepassing op de

arbeidsovereenkomst gedurende de periode dat deze algemeen verbindend is verklaard (4 mei 2019 – 4 mei 2021). Partijen verschillen van mening over de reikwijdte van artikel 12 van de Cao, of het geldt voor alle (ook al gesloten) concurrentiebedingen, zoals werknemer stelt, of enkel voor nieuw te sluiten concurrentiebedingen, zoals LBB stelt. Aan de hand van de cao-norm komt de voorzieningenrechter tot de conclusie dat het verbod in artikel 12 lid 3 van de Cao enkel geldt voor nieuw te sluiten concurrentiebedingen. Dit volgt uit het kopje van het artikel ‘aangaan arbeidsovereenkomst’ en daarnaast uit de woorden in lid 3 zelf ‘op te nemen’. Vast staat dat het onderhavige relatiebeding reeds was overeengekomen op het moment dat artikel 12 lid 3 van de Cao door middel van de algemeenverbindendverklaring op de arbeidsovereenkomst van toepassing werd. Gelet op voornoemde uitleg is derhalve geen sprake van een verboden beding. Ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst (17 augustus 2016) was artikel 12 van de Cao niet algemeen verbindend verklaard. Dat betekent dat het verbod ook niet gold toen LBB de arbeidsovereenkomst met werknemer sloot, zodat het relatiebeding destijds rechtsgeldig met werknemer is overeengekomen.

Ontslag op staande voet

De voorzieningenrechter is voorshands van oordeel dat geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door LBB. LBB heeft werknemer per brief en per e-mail proberen te bereiken voor een gesprek over de vermoedens die LBB had over het (mogelijke) indiensttreden van werknemer bij NL Security B.V. Werknemer heeft geen gehoor gegeven aan deze oproepen, terwijl een werknemer instructies van een werkgever in beginsel moet opvolgen. Daarna volgde op non-actiefstelling en is werknemer, zoals door LBB met het rapport van het recherchebureau is onderbouwd, in weerwil daarvan toch aan het werk gegaan. Dat werknemer wist van zijn op non-actiefstelling blijkt uit het feit dat hij op 17 juli 2020 onder meer zijn werkkleding en beveiligingspas had ingeleverd. Werknemer is toen in werkkleding en met een beveiligingspas van NL Security B.V. toch aan het werk gegaan. Naar voorlopig oordeel heeft werknemer met zijn handelwijze hardnekkig geweigerd om redelijke opdrachten van LBB op te volgen en heeft hij LBB daarmee een dringende reden gegeven voor ontslag op staande voet.

Schending relatiebeding en anti-ronselbeding

Werknemer heeft tevens het relatiebeding geschonden. Werknemer heeft erkend dat hij in dienst is getreden bij NL Security B.V. Anders dan werknemer meent is voor iemand werken ‘zakelijk contact’ en dat soort contacten zijn op grond van het concurrentiebeding niet toegestaan. Dat betekent dat werknemer veroordeeld zal worden de werkzaamheden ten behoeve van NL Security B.V. te staken. De door LBB gevorderde boete zal ook worden toegewezen. De door LBB gevorderde boete wegens overtreding van het anti-ronselbeding zal niet worden toegewezen. LBB heeft gesteld dat werknemer twee andere medewerkers bewogen heeft om ook te gaan werken bij NL Security B.V., maar werknemer heeft dit voldoende gemotiveerd betwist.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 18-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2020:5068

Zaaknummer: 8694416

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: S.L. Smits-Emons

Wetsartikelen: 7:653 BW, 7:677 BW, 7:678 BW en Wet Cao