

RECHTSPRAAK

Is er sprake van overtreding van postcontractuele bedingen? In kort geding onvoldoende aannemelijk geworden dat werknemer een postcontractueel beding heeft overtreden of dat er sprake is van een concrete en reële dreiging van overtreding. Relatiebeding wordt gedeeltelijk geschorst.

Feiten

Werknemer is op 26 augustus 2013 in dienst getreden van werkgeefster en vervulde de functie van projectleider service en onderhoud, tegen een salaris van € 4.976,63 bruto per maand exclusief emolumenten. De arbeidsovereenkomst bevat postcontractuele bedingen, waaronder een concurrentie- en relatiebeding. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 31 oktober 2021 om in dienst te treden van onderneming X, een directe concurrent van werkgeefster. Werkgeefster wijst werknemer schriftelijk op het bestaan van het concurrentie- en geheimhoudingsbeding. Vervolgens schrijft werkgeefster dat werknemer het concurrentiebeding heeft overtreden en een boete is verschuldigd omdat hij ook een collega heeft bewogen bij X in dienst te treden. Werkgeefster vordert nakoming van het concurrentie- en relatie- en ronselbeding en staking van werknemers werkzaamheden bij of voor X. Werknemer betwist de vorderingen omdat uit het concurrentiebeding geen verbod volgt om bij een concurrent van werkgeefster in dienst te treden en omdat ten aanzien van het relatiebeding onduidelijk is wie onder 'relaties' moeten worden verstaan. Ook betwist werknemer een antironselbeding te zijn overeengekomen. Werknemer vordert naast een bedrag van € 9.679,92 bruto wegens een ten onrechte verrekening van verbeurde boetes een volledige schorsing van het relatiebeding.

Oordeel

Nakoming concurrentiebeding

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer door bij X in dienst te treden het concurrentiebeding niet heeft overtreden. Het concurrentiebeding moet worden uitgelegd aan de hand van de criteria die de Hoge Raad heeft vastgesteld in het *Haviltex*-arrest (HR 13 maart 1981, ECLI:NL:HR:1981:AG4158). In het normale spraakgebruik wordt onder het beginnen of drijven van een bedrijf een vorm van ondernemerschap verstaan. Daarvan is bij het in dienst treden en werkzaam zijn als werknemer (in loondienst) geen sprake. Gesteld noch gebleken is dat partijen bij het aangaan van de overeenkomst over de inhoud of formulering van het concurrentiebeding hebben gesproken.

Nakoming relatiebeding

Pas op de zitting hebben partijen toegelicht wie zij zien als relatie en (dus) hoe zij het relatiebeding uitleggen. Ook voor het relatiebeding geldt dat dit volgens het *Haviltex*-criterium moet worden uitgelegd. Indien die uitleg geen duidelijkheid geeft, komen onduidelijkheden op grond van de contra proferentem-regel voor rekening van de opsteller van het beding, in dit geval dus voor rekening van werkgeefster. Partijen zijn het erover eens dat het beding werknemer verbiedt om (contactpersonen bij) beheerders te benaderen. Dat is naar het oordeel van de kantonrechter ook hoe het begrip conform de *Haviltex*-maatstaf moet worden uitgelegd. Het relatiebeding is immers bedoeld om het bedrijfsdebiets van werkgeefster te beschermen. In beginsel is het werknemer op grond van het relatiebeding aldus verboden om (contactpersonen bij) beheerders te benaderen. Bij wijze van tegenvordering heeft werknemer schorsing van het relatiebeding gevorderd. Uit de beoordeling van die tegenvordering volgt dat het relatiebeding gedeeltelijk wordt geschorst. Werknemer mag geen contacten (beheerders) van werkgeefster benaderen, voor zover dat afbreuk doet aan het bedrijfsdebiets van werkgeefster. Daarbij gaat het om het bedrijfsdebiets dat bestond op het moment dat werknemer in dienst was en dus tot het moment dat zijn arbeidsovereenkomst eindigde. Gelet daarop wordt de vordering van werkgeefster afgewezen.

Staken werkzaamheden voor X

De kantonrechter is van oordeel dat deze vordering moet worden afgewezen omdat werknemer – zelfs als er sprake zou zijn van een overtreding van het relatiebeding – op grond van het concurrentiebeding niet kan worden veroordeeld zijn werkzaamheden te staken.

Boete overtreding antironselbeding en nakoming antironselbeding en geheimhoudingsbeding

Of tussen partijen een antironselbeding is overeengekomen, kan naar het oordeel van de kantonrechter in dit kort geding in het midden blijven, omdat werkgeefster onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werknemer het antironselbeding heeft overtreden. Hoewel een vordering tot nakoming van een verplichting die uit een overeenkomst volgt in beginsel wordt toegewezen (art. 3:296 BW), is voor toewijzing ook vereist dat de partij die nakoming eist daarbij belang heeft (art. 3:303 BW). Werknemer stelt dat werkgeefster bij haar vordering geen belang heeft, omdat geen sprake is van overtreding van het antironselbeding (voor zover dat beding zou zijn overeengekomen). De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster onvoldoende belang heeft bij haar vordering. Mede gelet op hetgeen hiervoor ten aanzien van de vermeende overtreding van het antironselbeding is overwogen, is onvoldoende gesteld of gebleken dat sprake is van een concrete en reële dreiging van onrechtmatig handelen, in dit geval: niet-nakoming. Hetzelfde geldt voor de nakoming van het geheimhoudingsbeding.

Betaling van eindafrekening als tegenvordering

Naar het oordeel van de kantonrechter is er geen sprake van een spoedeisend belang. Werknemer wordt op dit punt niet ontvankelijk verklaard.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 22-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:2964

Zaaknummer: 9590963\ VV EXPL 21-168

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: S. van Ketel en R. Simons

Wetsartikelen: 7:653 BW, 3:296 BW, 3:303 BW en 159 lid 2 Rv