

RECHTSPRAAK

Hoger beroep in kort geding. Loonvordering. Verlenging duur concurrentie- en relatiebeding. Geen sprake van onrechtmatige concurrentie.

Feiten

In deze zaak zijn twee zaken samengevoegd, omdat ze met elkaar samenhangen. Werknemers zijn in dienst geweest bij Kebla B.V. (hierna: Kebla). De arbeidsovereenkomst van werknemer X is per 1 september 2019 geëindigd door middel van een vaststellingsovereenkomst. De arbeidsovereenkomsten van de andere werknemers zijn per 1 juni 2021 opgezegd. Werknemer X is een eigen bedrijf gestart en de andere werknemers zijn bij hem in dienst getreden. Kebla is van mening dat werknemer X en de andere werknemers haar oneerlijke concurrentie aandoen en in strijd handelen met het concurrentie-, relatie- en geheimhoudingsbeding uit de arbeidsovereenkomst. Voor werknemer X geldt dat hij alleen in strijd handelt met het relatiebeding. Kebla vordert dat werknemer X wordt verboden voor 1 september 2021 handelingen te verrichten ter voorbereiding van de oprichting van een nieuwe onderneming en om gedurende twee jaar 'top 50-relaties' van Kebla te benaderen. De andere werknemers vorderen betaling van het achterstallige salaris en schorsing van het relatiebeding. Kebla vordert juist nakoming van het concurrentie-, geheimhoudings- en relatiebeding. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen, met uitzondering van de loonvordering. Beide partijen zijn in hoger beroep gegaan.

Oordeel

Het hof gaat alleen in op de vorderingen die een spoedeisend belang hebben.

Loonvordering

Ter discussie staat wanneer de arbeidsovereenkomst van de andere werknemers is geëindigd. Het hof is van oordeel dat de arbeidsovereenkomsten op 1 juni 2021 zijn geëindigd en niet op 1 maart 2022. Kebla heeft namelijk gesteld dat de opzegtermijn een maximumkarakter heeft en wanneer een langere termijn in acht wordt genomen die termijn wordt geconverteerd in de geldende, maximale opzegtermijn. Dit is onterecht. De opzegtermijn heeft juist een minimumkarakter. Een werknemer die een langere opzegtermijn in acht neemt, geeft de werkgever meer gelegenheid om te anticiperen op zijn aanstaande vertrek. De loonvorderingen van werknemers zijn toewijsbaar nu de arbeidsovereenkomst pas op 1 juni

2021 is geëindigd. Het feit dat andere werknemers geschorst zijn geweest doet hier niet aan af.

Schorsing relatiebeding?

De andere werknemers mogen volgens het relatiebeding twee jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst geen relaties van Kebla benaderen. Het ligt gelet op de aard van die functies van de andere werknemers niet voor de hand dat zij bij hun werkzaamheden contact hadden met relaties van Kebla. Kebla heeft niet duidelijk kunnen maken welk belang zij er bij heeft dat de andere werknemers zich onthouden van contacten met haar relaties, kortom welk belang zij heeft bij het relatiebeding. De andere werknemers kunnen namelijk het bedrijfsdebet van Kebla, dat samenhangt met het persoonlijk contact met de relatie, en dat bij uitstek beschermd wordt door een relatiebeding, niet bedreigen. Het hof schorst dan ook de werking van het relatiebeding.

Moeten het concurrentie-, relatie- en geheimhoudingsbeding uitgebreid worden?

Kebla heeft gevorderd dat de duur van het relatiebeding en het concurrentiebeding van de andere werknemers wordt verlengd met respectievelijk een en twee jaar nadat het beding is afgelopen. Gelet op het feit dat de andere werknemers zijn geschorst uit het relatiebeding ligt het niet in de reden om de duur daarvan te verlengen. Ook de duur van het concurrentiebeding zal niet worden verlengd. De duur van het concurrentiebeding (drie maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst) is namelijk al lang verstreken. Deze periode was kennelijk voldoende om het bedrijfsdebet te beschermen. Kebla heeft niet aannemelijk gemaakt dat het concurrentiebeding haar onvoldoende bescherming biedt. Het hof ziet dan ook geen reden om de looptijd van het concurrentiebeding, die al is verstreken, te verlengen. Ook het geheimhoudingsbeding wordt niet uitgebreid nu Keblade reden hiertoe onvoldoende heeft onderbouwd.

Bleef werknemer X na de vaststellingsovereenkomst gebonden aan het relatiebeding?

In de vaststellingsovereenkomst is tussen partijen finale kwijting overeengekomen. Ook is bepaald dat het concurrentiebeding en het geheimhoudingsbeding uit de arbeidsovereenkomst van kracht blijven. Werknemer X is daarmee van mening dat het relatiebeding niet meer geldt, want dit is niet zo in de vaststellingsovereenkomst afgesproken. In dit kort geding heeft werknemer X onvoldoende aannemelijk gemaakt dat partijen dit inderdaad zijn overeengekomen, zodat het hof er vooralsnog van uitgaat dat het oorspronkelijke relatiebeding zijn werking heeft behouden.

Is sprake van onrechtmatige concurrentie?

Kebla heeft haar vordering niet gebaseerd op feiten en omstandigheden die de conclusie rechtvaardigen dat werknemer X haar notoir onrechtmatig beconcurrereert. Niet is gebleken op welke schaal zij schade/nadeel ondervindt van de concurrentie van werknemer X. Onduidelijk is of Kebla hierdoor klanten is verloren. De door Kebla genoemde feiten en omstandigheden -

die erop neerkomen dat werknemer X het gezicht van Kebla was, veel klanten en leveranciers persoonlijk kende, dat zij hem fors heeft betaald voor zijn aandelen, waarbij de prijs mede was gebaseerd op de goodwill van de onderneming en dat zij er daarbij van uitging en mocht uitgaan dat werknemer X daadwerkelijk met pensioen zou gaan en geen nieuwe onderneming zou beginnen - kunnen ieder voor zich noch in onderlinge samenhang de conclusie dragen dat werknemer X haar onrechtmatige concurrentie aandoet.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 06-09-2022

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2022:7718

Zaaknummer: 200.296.214/01 en 200.296.226/01

Rechters: H. de Hek, D.H. de Witte en R.S. de Vries

Advocaten: K. van Kranenburg-Hanspians en N.M. Niewold

Wetsartikelen: 7:653 BW