

RECHTSPRAAK

Werknemer is niet gebonden aan concurrentiebeding nu dit beding is opgenomen in een tijdelijke arbeidsovereenkomst en geen motivering kent. Ook is geen sprake van onrechtmatige concurrentie of schending van geheimhoudingsbeding.

Feiten

Werknemer is op 1 december 2021 bij werkgeefster in dienst getreden op basis van een bepaaldetijdcontract voor de duur van twaalf maanden. In de arbeidsovereenkomst zijn een geheimhoudings-, concurrentie- en boetebeding opgenomen. Werknemer verzoekt werkgeefster de arbeidsovereenkomst om te zetten in een onbepaaldetijdscontract. Op 17 juni 2022 is dit verzoek met werknemer besproken. Op 22 september 2022 heeft werkgeefster op verzoek van werknemer een werkgeversverklaring afgegeven waarin staat dat de arbeidsovereenkomst bij gelijkblijvend functioneren zal worden omgezet in een onbepaaldetijdscontract. Per e-mail van 5 december 2022 heeft werkgeefster een addendum op de werkgeversverklaring aan werknemer toegezonden, waarin onder meer aanspraak op een bonus wordt vermeld en een concurrentiebeding is opgenomen. Werknemer heeft op 14 december laten weten niet akkoord te gaan met het addendum. Hij verzoekt daarop een vaste dertiende maand en doorhaling van het concurrentiebeding. Partijen treden in gesprek, maar bereiken geen overeenstemming over het addendum. Op 29 januari 2023 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. Per 1 maart is werknemer in dienst getreden bij X. Werkgeefster vordert onder meer werknemer te verbieden om tot 1 maart 2024 werkzaam te zijn voor X dan wel een aan haar gelieerde onderneming op straffe van een dwangsom en werknemer te veroordelen tot betaling van een boete wegens schending van het geheimhoudingsbeding alsmede X te verbieden om werknemer voor haar werkzaam te laten zijn op straffe van een dwangsom. Werknemer is immers gebonden aan een concurrentiebeding en mocht dat concurrentiebeding niet rechtsgeldig blijken, dan maakt hij zich schuldig aan onrechtmatige concurrentie. Daarnaast heeft werknemer diverse e-mails en documenten vanuit zijn werke-mail naar zijn privé-e-mailadres gestuurd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat werknemer (aanvankelijk) in dienst was op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en dat het concurrentiebeding dat daarin is opgenomen geen motivering kent. Dit betekent dat het beding nietig is en dat werknemer niet is gebonden aan het oorspronkelijk overeengekomen concurrentiebeding. Conversie van een nietig beding in een rechtsgeldig beding is voorts niet mogelijk. Bij een

stilzwijgende verlening voor bepaalde tijd, waarvan werknemer uitgaat, betekent dit dat het nietige beding bij die verlenging als vanzelfsprekend nietig blijft. Indien moet worden uitgegaan van een omzetting van de arbeidsovereenkomst naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt dat werknemer heeft geweigerd het addendum te ondertekenen. De vorderingen die betrekking hebben op het concurrentiebeding ten aanzien van werknemer worden daarom afgewezen. Ook is naar het oordeel van de kantonrechter geen sprake van onrechtmatige concurrentie. Werkgeefster heeft niet concreet gemaakt of onderbouwd waar het onrechtmatig handelen van werknemer daadwerkelijk uit zou hebben bestaan. De kantonrechter oordeelt verder dat het doorsturen van (vertrouwelijke) werke-mails naar een privéaccount als zodanig niet is aan te merken als schending van het geheimhoudingsbeding. Dat is anders als werknemer die informatie met derden zou hebben gedeeld of er anderszins zijn voordeel mee heeft gedaan, maar daarvan is in het geheel niet gebleken. Ook deze vorderingen ten aanzien van werknemer worden derhalve afgewezen. Tot slot oordeelt de kantonrechter dat, nu werknemer niet is gebonden aan een concurrentiebeding, de vorderingen jegens X eveneens dienen te worden afgewezen. Voor zover werkgeefster heeft bedoeld dat X ook los van het concurrentiebeding tussen werknemer en werkgeefster onrechtmatig jegens haar zou handelen, geldt dat werkgeefster niet duidelijk heeft gemaakt waar dat onrechtmatig handelen precies uit zou bestaan.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:1814

Zaaknummer: 10379294 / LV EXPL 23-11

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: I.C.M. van de Kerkhof-de Boer, M.J. Jongste en M.H.M. Deppenbroek

Wetsartikelen: 7:653 BW