

## RECHTSPRAAK

***Nakoming concurrentie- en relatiebeding. Na belangenafweging kan werknemer niet gehouden worden aan het concurrentiebeding. Belangenafweging relatiebeding valt in voordeel werkgever uit.****Feiten*

Tussen werknemer en werkgeefster heeft een arbeidsovereenkomst bestaan. Deze heeft werknemer opgezegd per 31 augustus 2023. Daarna is werknemer gaan werken bij onderneming Y. Onderneming Y heeft werknemer gedetacheerd bij onderneming Z, een vroegere klant van werkgeefster, waar hij hetzelfde werk doet als voorheen onder de vlag van werkgeefster. Volgens werkgeefster overtreedt werknemer het concurrentie- en relatiebeding uit de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster wil dat werknemer zich houdt aan deze bedingen en wil dat werknemer zijn werkzaamheden bij onderneming Z staakt en gestaakt houdt. Werknemer ziet hier geen aanleiding voor.

*Oordeel*

De kantonrechter is het in kort geding met werkgeefster eens, maar vindt dat werknemer, gezien de belangenafweging, niet aan het concurrentiebeding gehouden kan worden. Dit geldt niet voor het relatiebeding. Dat moet werknemer respecteren.

*Concurrentiebeding*

De eerste vraag die moet worden beantwoord is of onderneming Y een concurrent van werkgeefster is. Dat is het geval. Voorts verricht werknemer in zijn functie bij onderneming Y werkzaamheden op het specifieke werkgebied van dezelfde specifieke software waarop werkgeefster zich richt. Dat betekent dat werknemer in dienst is getreden bij een concurrent van werkgeefster en daarmee sprake is van schending van het concurrentiebeding. De tweede vraag is of werknemer aan dat beding kan worden gehouden door werkgeefster, omdat werknemer meent dat hij onbillijk wordt benadeeld door het concurrentiebeding. Het concurrentiebeding biedt geen bescherming tegen het vertrek van werknemer naar de concurrerende onderneming Y. Het concurrentiebeding kan alleen bescherming bieden tegen de door bijkomende omstandigheden optredende aantasting van het bedrijfsdebiel van werkgeefster door de overstap van werknemer. Van zo'n aantasting zal bijvoorbeeld sprake zijn wanneer werknemer door zijn functie op de hoogte is van essentiële relevante commerciële en technische informatie of van unieke werkprocessen en strategieën van werkgeefster, waarvan onderneming Y geen kennis draagt en waarvan de kennisname bij onderneming Y leidt tot een concurrentievoordeel dat zij anders niet zou hebben gehad. Dat

heeft werkgeefster allemaal niet gesteld. Voorts leidt de overstap voor werknemer tot een aanzienlijke positieverbetering zijnerzijds. Dat werknemer belang heeft bij indiensttreding bij onderneming Y heeft hij aannemelijk gemaakt, terwijl werkgeefster niet duidelijk heeft kunnen maken op welke wijze zij door die indiensttreding in haar bedrijfsdebet wordt aangetast.

#### *Relatiebeding*

Werknemer is binnen twee jaar nadat hij uit dienst is getreden zakelijk in contact getreden met onderneming Z en onderneming Z is aldus als relatie als bedoeld in het relatiebeding te beschouwen. De vraag is vervolgens of werknemer aan dat beding kan worden gehouden door werkgeefster. Anders dan bij het concurrentiebeding gaat het hier niet om de vraag of werknemer bij onderneming Y in dienst mocht treden, maar om de vraag of het werknemer vrij staat werkzaamheden voor onderneming Z te verrichten. Werknemer mag via onderneming Y wel aan andere opdrachten en/of bij andere opdrachtgevers werken en wordt dus niet onbillijk benadeeld door het relatiebeding. Omdat het relatiebeding voor de beperkte duur van zes maanden na uitdiensttreding is overeengekomen, had van werknemer verwacht mogen worden dat hij zich hieraan zou houden.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 30-11-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2023:7026

**Zaaknummer:** 10748690

**Rechters:** M.M.J. Schoenaker

**Advocaten:** R.D. Ouwerling en mr. S.V. Rutgers

**Wetsartikelen:** 7:653 BW