

RECHTSPRAAK

Werkgever vordert in kort geding veroordeling van werknemer tot betaling van een contractuele boete van € 82.500 vanwege het overtreden van een tussen partijen overeengekomen relatiebeding. Eisen afgewezen.*Feiten*

Werknemer is van 1 mei 2019 tot 31 december 2023 in dienst geweest bij System For All Test-Systemen B.V (hierna: SFA) in de functie van aspirant-projectleider. In de arbeidsovereenkomst is onder meer een boetebeding en relatiebeding opgenomen. Na het einde van de arbeidsovereenkomst met SFA is werknemer in dienst getreden bij een detacheringsbureau en is vervolgens per 2 januari 2024 gedetacheerd naar Bedrijf 1. Bij brief van 31 januari 2024 is werknemer door SFA bericht dat hij het relatiebeding heeft overtreden, zodat hij een contractuele boete is verschuldigd van € 82.500. Daarnaast wordt werknemer gesommeerd om zijn werkzaamheden voor Bedrijf 1 te staken. Werknemer heeft aangegeven geen gehoor te zullen geven aan voornoemde sommatie. Derhalve eist SFA in dit kort geding dat het werknemer wordt verboden tot 1 januari 2026 werkzaamheden, in welke vorm dan ook, te verrichten voor het detacheringsbureau, op straffe van een dwangsom van € 2.500 per dag of gedeelte daarvan, en dat werknemer wordt veroordeeld aan SFA een voorschot op de verschuldigde contractuele boetes te betalen van € 35.000.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat de tussen hen gesloten arbeidsovereenkomst een relatiebeding bevat en dat het beding rechtsgeldigheid is. De vraag is of werknemer dit beding heeft overtreden. Het relatiebeding verbiedt werknemer om binnen twee jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst met SFA *“klanten van werkgever op welke wijze dan ook te benaderen en/of te bedienen en/of anderszins voor of ten behoeve van klanten van werkgever werkzaamheden te verrichten dan wel activiteiten te ontplooiën”*. Hiermee wordt beoogd te voorkomen dat een vertrekkende werknemer klanten of relaties van de SFA ‘afpakt’. De kantonrechter oordeelt dat een redelijke uitleg van het relatiebeding met zich meebrengt dat daaronder ook begrepen moet worden de situatie waarin de werknemer in dienst treedt bij een klant van de ex-werkgever, de werknemer aldaar dezelfde werkzaamheden gaat uitvoeren die de werkgever voor de klant verrichtte, en dat het effect daarvan is dat de klantrelatie tussen de betreffende klant en de ex-werkgever wordt beëindigd dan wel ernstig wordt belemmerd.

Dat werknemer nu werkzaam is bij Bedrijf 1 heeft echter niet tot gevolg gehad dat de relatie

tussen SFA en Bedrijf 1 is beëindigd of (ernstige) schade heeft opgelopen. SFA heeft betoogd dat Bedrijf 1 nog steeds haar klant is en SFA ook nog altijd dezelfde werkzaamheden voor Bedrijf 1 uitvoert, namelijk het inspecteren van vloeistofdichte vloeren. SFA heeft erkend dat er nog altijd op de normale wijze uitvoering wordt gegeven aan die overeenkomst. Bovendien heeft SFA niet aannemelijk gemaakt dat werknemer vanaf 1 januari 2024 dezelfde werkzaamheden verricht die SFA nu voor Bedrijf 1 verricht. Ter zitting heeft werknemer aangevoerd dat hij geen inspecties meer doet, maar dat hij feitelijk enkel betrokken is bij coördinatie van CUF-inspecties en zelf geen inspecties uitvoert. SFA wordt niet gevolgd in haar stelling dat werknemer specifieke kennis en ervaring die hij heeft opgedaan bij SFA, gebruikt om bij Bedrijf 1 zijn werkzaamheden als Supervisor CUI uit te voeren. SFA heeft immers onvoldoende weersproken dat werknemer gedurende de periode dat hij in dienst was bij SFA geen werkzaamheden in het kader van CUI (onderzoek gericht op het bestrijden van corrosie aan leidingen onder isolatiemateriaal) heeft verricht, hetgeen wezenlijk ander werk betreft. Alle eisen van FSA worden derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 23-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2024:4856

Zaaknummer: 11039753 VV EXPL 24-186

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: T.B. Vandeginste en M. van Gastel

Wetsartikelen: 7:653 BW