

RECHTSPRAAK

Hebben werknemers het relatie- en concurrentiebeding overtreden?

Feiten

Werknemer 1 is op 21 juni 2022 in dienst getreden bij werkgever in de functie van 'company consultant'. Het dienstverband is bij aanvang aangegaan voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst is onder andere een concurrentie-, relatie- en geheimhoudingsbeding opgenomen. Er is een boete gesteld op overtreding van de bedingen. Op 29 november 2022 is de functie van werknemer 1 bij addendum op de arbeidsovereenkomst gewijzigd naar locatiemanager. Bij addendum van 19 juni 2023 is de functie van werknemer 1 gewijzigd naar 'trading manager enforcement'. In het door werkgever en werknemer 1 ondertekende addendum is een concurrentie-, relatie- en antironselbeding opgenomen. Vanaf 1 november 2023 is de functie gewijzigd naar 'consultant enforcement detachering boa'. Werknemer heeft zijn functie op 29 augustus 2024 per 1 oktober 2024 opgezegd. Werknemer 2 is op 5 juli 2022 in dienst getreden bij werkgever in de functie van 'human consultant'. Het dienstverband is bij aanvang aangegaan voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst van werknemer 2 is een concurrentie-, relatie- en geheimhoudingsbeding opgenomen, waaraan een boetebeding is gekoppeld. De functie van werknemer 2 is een aantal malen gewijzigd. In april 2024 heeft werknemer 2 aangegeven dat hij niet meer op zijn plek zat bij zijn werkgever. Werkgever en werknemer 2 hebben op 21 mei 2024 een vaststellingsovereenkomst gesloten. In deze vaststellingsovereenkomst is vastgelegd dat werknemer 2 met ingang van 30 juni 2024 uit dienst zou treden. In de vaststellingsovereenkomst is overeengekomen dat het concurrentiebeding en/of relatiebeding inclusief de boetes onverminderd van kracht blijft. Werknemers hebben op 1 oktober 2024 een bv opgericht. De advocaat van werkgever heeft bij brief van 4 oktober 2024 aangegeven dat de bv als directe concurrent te beschouwen is en werknemers gesommeerd tot het staken van concurrerende activiteiten. Werknemers vorderen in kort geding een voorlopig oordeel dat er geen sprake is van een rechtsgeldig concurrentie- en/of relatiebeding.

Oordeel

Werknemer 1 heeft wel aangevoerd dat de met hem overeengekomen functiewijziging beschouwd moet worden als een ingrijpende functiewijziging waardoor het concurrentie- en het relatiebeding zwaarder zijn gaan drukken. Werknemer 1 heeft echter onvoldoende gesteld om in kort geding aan te kunnen nemen dat de ingrijpende wijziging ook een zwaarder drukken van het concurrentie- en relatiebeding tot gevolg heeft gehad. Het beroep op dwaling (ten aanzien van het recht) van werknemer 2 wordt gepasseerd. Er was geen sprake van een onjuiste voorstelling van zaken. De concurrentiebedingen zijn dan ook rechtsgeldig

overeengekomen. Partijen twisten over de vraag of het concurrentiebeding is overtreden. Ze zijn zowel schriftelijk als op de zitting uitgebreid ingegaan op wat de markt inhoudt, welke thema's daarbinnen te onderscheiden zijn en welke functies en functiebenamingen daarbinnen gehanteerd worden. Partijen hebben de kantonrechter meerdere functieprofielen, e-mails, whatsappberichten en vacatureoverzichten toegezonden. De kantonrechter heeft geconstateerd dat partijen het over vrijwel geen enkel onderwerp eens zijn. Bij deze stand van zaken is het nodig om nader feitenonderzoek te verrichten en nadere bewijslevering op te dragen om de vorderingen van werknemers te kunnen beoordelen. Daarvoor is geen plaats in een kort geding. In het kader van de beoordeling van het verzoek tot gehele of gedeeltelijke schorsing van het concurrentiebeding en relatiebeding gaat de kantonrechter uit van de (in dit kort geding dus hypothetische) situatie dat beide vennootschappen wel concurrent van elkaar zijn. De kantonrechter ziet aanleiding om het concurrentiebeding van werknemer 1 gedeeltelijk te schorsen. Werknemer 2 heeft een concurrentiebeding met een reikwijdte van 30 kilometer gerekend vanaf het vestigingsadres van werkgever. Werknemer 1 had bij aanvang van zijn dienstverband een concurrentiebeding met eenzelfde reikwijdte. De reikwijdte van het concurrentiebeding van werknemer 1 is bij addendum van 19 juni 2023 aangepast naar 80 kilometer vanaf de standplaats(en) van werknemer. Op dat moment vond een wijziging naar een leidinggevende functie plaats. Zowel werknemer 1 als werknemer 2 was op het moment van uitdiensttreding al enige tijd werkzaam in een uitvoerende functie. Werkgever heeft niet uitgelegd waarom zijn belangen in geval van werknemer 1 een uitgebreidere reikwijdte rechtvaardigen dan in geval van werknemer 2. Daarbij weegt mee dat het concurrentiebeding van werknemer 2 nog bij het einde van de arbeidsovereenkomst is bevestigd in de vaststellingsovereenkomst en dus van vrij recente datum is.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 06-01-2025

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2025:475

Zaaknummer: 11392671/VV EXPL 24-98 (E)

Rechters: A. Zander

Advocaten: Y.M. van Vliet en W.J. Nijland

Wetsartikelen: 7:653 BW