

RECHTSPRAAK

Finale kwijting in vaststellingsovereenkomst leidt tot afwijzing vorderingen werkgeefster.

Feiten

Werknemer is per 18 augustus 2008 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van algemeen medewerker. Werknemer is, na het oprichten van een concurrerende onderneming, op 16 mei 2023 op staande voet ontslagen. Partijen hebben in de nasleep van dat ontslag een beëindigingsovereenkomst gesloten. Het gaat in deze zaak om de vraag of werknemer na zijn dienstverband in strijd heeft gehandeld met een concurrentie- en relatiebeding en om de vraag of werknemer tijdens het dienstverband in strijd heeft gehandeld met het nevenbeding of onrechtmatig heeft gehandeld. Werkgeefster vordert onder meer een verklaring voor recht dat werknemer in strijd heeft gehandeld met de beperkende bedingen en een veroordeling van werknemer tot betaling van een boete van € 100.000. Werknemer erkent dat hij voor de eenmanszaak van zijn vader keuringen heeft verricht bij klanten van werkgeefster. Werknemer voert daartegenover aan dat tussen hem en werkgeefster finale kwijting is overeengekomen bij het sluiten van de vaststellingsovereenkomst, zodat werkgeefster geen beroep op de overtredingen meer kan doen, niet in het kader van overtreding van het nevenbeding uit de arbeidsovereenkomst en evenmin in het kader van onrechtmatige daad.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op het feit dat de werkzaamheden van werknemer voor de eenmanszaak van zijn vader aanleiding waren om deze vaststellingsovereenkomst te sluiten, kan werkgeefster niet gevolgd worden in haar standpunt dat het finale kwijtingsbeding niet ziet op schending van het nevenbeding of het onrechtmatig handelen. Daarbij weegt mee dat partijen uitgebreid hebben gecorrespondeerd over de vaststellingsovereenkomst. Als werkgeefster ten aanzien van de overtreding van het nevenbeding of het onrechtmatig handelen nog een vordering wilde instellen tegen werknemer, dan had het op haar weg gelegen om hier een uitdrukkelijk voorbehoud voor te maken. Gesteld noch gebleken is dat zij dat gedaan heeft. De finale kwijting ziet op alle overtredingen. De kantonrechter ziet geen redenen om met toepassing van de redelijkheid en billijkheid hiervan af te wijken. De kantonrechter begrijpt dat werkgeefster zich ook op het standpunt stelt dat werknemer onrechtmatig heeft gehandeld of in strijd heeft gehandeld met het nevenbeding door een vennootschap op te richten. Werknemer stelt deze vennootschap voor het einde van zijn arbeidsovereenkomst opgericht te hebben omdat dit vereist was voor het openen van een zakelijke bankrekening en omdat het openen van een bankrekening enige tijd kan duren. Er was op dat moment echter nog geen sprake van concurrentie. De

kantonrechter is van oordeel dat het gelet op deze gemotiveerde betwisting op de weg van werkgeefster had gelegen om nader te onderbouwen dat werknemer onrechtmatig heeft gehandeld of heeft gehandeld in strijd met het nevenbeding. Nu het addendum zo moet worden uitgelegd dat als werknemer zelf de arbeidsovereenkomst opzegt, een concurrentiebeding geldt van drie maanden en als werkgeefster de arbeidsovereenkomst opzegt er geen concurrentiebeding geldt, volgt de kantonrechter werknemer in zijn standpunt dat er geen concurrentiebeding geldt na het einde van zijn dienstverband. De arbeidsovereenkomst is weliswaar met een vaststellingsovereenkomst beëindigd, maar dit is gedaan nadat werkgeefster werknemer op staande voet had ontslagen en in de vaststellingsovereenkomst is ook opgenomen dat de arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgeefster eindigt zonder dat werknemer ter zake van de ontstane situatie een verwijt treft. Naar het oordeel van de kantonrechter kan niet geoordeeld worden dat de onderneming van werknemer onrechtmatig jegens werkgeefster heeft gehandeld, als niet komt vast te staan dat werknemer onrechtmatig jegens werkgeefster heeft gehandeld. Slechts onder bijzondere omstandigheden kan dergelijke concurrentie onrechtmatig zijn. Van onrechtmatige concurrentie is volgens vaste rechtspraak sprake als de werknemer stelselmatig en substantieel duurzaam bedrijfsdebiët van zijn voormalige werkgever afbreekt en daarbij gebruikmaakt van vertrouwelijke kennis en gegevens die hij bij zijn voormalige werkgever heeft verkregen. Werkgeefster heeft niet onderbouwd dat aan deze criteria is voldaan en wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 28-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:12303

Zaaknummer: 11053582 CV EXPL 24-1839

Rechters: W.P.M. Jurgens

Advocaten: L.M. Goeree en D.H.P.M. Müskens

Wetsartikelen: 7:653 BW