RECHTSPRAAK

Werknemer wil na opzegging bij een concurrent in dienst treden. Werkgeefster ontslaat hem op staande voet en vordert naleving van het non-concurrentie- en geheimhoudingsbeding, terwijl werknemer schorsing daarvan verzoekt.

Feiten

Werknemer is op 1 oktober 2014 bij werkgeefster in dienst getreden als vertegenwoordiger op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst zijn een geheimhoudingsbeding en een non-concurrentiebeding opgenomen. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd en aan werkgeefster meegedeeld dat hij aansluitend in dienst zal treden bij een andere onderneming. Werkgeefster heeft werknemer vervolgens op staande voet ontslagen. Als dringende reden heeft zij aangevoerd dat werknemer misleidende informatie zou hebben verstrekt over het sluiten van overeenkomsten met twee ondernemingen en zich daarbij schuldig zou hebben gemaakt aan valsheid in geschrifte. Hierdoor zou werkgeefster onnodige investeringen hebben gedaan en vermogensschade hebben geleden. In de ontslagbrief heeft werkgeefster werknemer gesommeerd af te zien van zijn indiensttreding bij de nieuwe werkgever en de postcontractuele bedingen na te komen. Werknemer heeft deze bevestiging niet verstrekt. Na het ontslag heeft werkgeefster intern aan haar medewerkers meegedeeld dat de samenwerking met werknemer met onmiddellijke ingang was beëindigd vanwege commerciële onregelmatigheden. Daarbij heeft zij aangegeven uit respect voor werknemer geen verdere details te delen. Werkgeefster verzoekt de kantonrechter werknemer te gebieden het non-concurrentiebeding en het geheimhoudingsbeding na te komen. Daarnaast verzoekt zij werknemer te verbieden zijn werkzaamheden voor de nieuwe werkgever aan te vangen en vertrouwelijke informatie van werkgeefster met derden te delen of te gebruiken. Ook verzoekt werkgeefster om oplegging van een dwangsom en betaling van een voorschot op de schadevergoeding, een gefixeerde schadevergoeding en een niet terugbetaald voorschot. Werknemer verzoekt primair om schorsing van het non-concurrentiebeding, zodat het hem is toegestaan voor de nieuwe werkgever te werken. Daarnaast verzoekt hij om een voorschot op een vergoeding voor de duur van de beperking door het non-concurrentiebeding. Verder verzoekt werknemer werkgeefster te verbieden tegenover derden als vaststaand feit te presenteren dat hij zich schuldig heeft gemaakt aan valsheid in geschrifte, fraude of andere integriteitsschendingen. Ook verzoekt hij werkgeefster dergelijke mededelingen te rectificeren.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster heeft een spoedeisend belang bij haar vorderingen ten aanzien van het geheimhoudingsbeding en het non-concurrentiebeding. Gelet op de functie die werknemer heeft bekleed en de kennis die hij heeft opgedaan van onder meer de strategische keuzes en prijsstellingen van werkgeefster, bestaat een aannemelijk risico dat hij deze bedingen zal overtreden. De geldvorderingen van werkgeefster worden afgewezen, omdat onvoldoende aannemelijk is gemaakt dat een onmiddellijke voorziening is vereist. Bovendien heeft werkgeefster het causale verband tussen de vermeende gedragingen van werknemer en de gestelde schade onvoldoende aannemelijk gemaakt.

Ten aanzien van de rechtsgeldigheid van het non-concurrentiebeding oordeelt de kantonrechter dat werknemer onvoldoende gemotiveerd heeft betwist dat hij de arbeidsovereenkomst heeft ondertekend. Het beding voldoet daarom voorshands aan het schriftelijkheidsvereiste. Ook is niet aannemelijk geworden dat het beding door een ingrijpende functiewijziging zwaarder op werknemer is gaan drukken. De belangenafweging valt uit in het nadeel van werknemer. Het non-concurrentiebeding is beperkt tot Nederland. Werknemer mag daarom wel voor de nieuwe werkgever werken buiten Nederland, voor een andere concurrent buiten Nederland of voor een niet-concurrent binnen Nederland. Het belang van werknemer bij schorsing van het beding weegt daarom minder zwaar dan het belang van werkgeefster bij handhaving ervan. Het non-concurrentiebeding wordt dan ook niet geschorst. De kantonrechter wijst het verzoek om een vergoeding voor de duur van de beperking eveneens af, omdat onvoldoende aannemelijk is gemaakt dat werknemer geen ander werk zal kunnen vinden. De kantonrechter wijst het verzoek van werkgeefster tot naleving van het non-concurrentiebeding en het geheimhoudingsbeding toe. Het gevorderde gebod om de werkzaamheden voor de nieuwe werkgever te staken, wordt afgewezen, omdat werknemer zijn werkzaamheden daar nog niet was aangevangen. De gevorderde dwangsom wordt gemaximeerd.

Ook de tegenvorderingen van werknemer over de uitlatingen van werkgeefster worden afgewezen. De mededeling dat sprake was van commerciële onregelmatigheden komt de kantonrechter voorshands niet zonder grond voor. Daarbij weegt mee dat er geruime tijd is verstreken tussen het moment waarop werknemer de ondertekende overeenkomsten ontving en het moment waarop deze bij de CFO van werkgeefster terechtkwamen. De proceskosten in conventie worden gecompenseerd, omdat beide partijen op belangrijke punten in het ongelijk zijn gesteld.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant
Datum uitspraak: 05-11-2026
ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:10961
Zaaknummer: 12392590 \ VV EXPL 26-58
Rechters: mr. Kool
Advocaten: M.A. Oliemans-Ouwehand, D.G. Veldhuizen en R.L. van Heusden
Wetsartikelen: 7:677 BW en 7:653 BW