

## **Concurrentie- en relatiebeding niet geschonden door de werknemer**

De werkgever vorderde van de kantonrechter Rotterdam om de werknemer te verbieden het werk voor te zetten bij een in haar ogen concurrent en tot betaling van de daarbij behorende boetes wegens het overtreden van het concurrentie- en relatiebeding. De kantonrechter wees de vorderingen af.

### **Wat was hier aan de hand?**

De werknemer was jarenlang in dienst bij de werkgever. Vervolgens heeft de werknemer besloten om bij een andere werkgever aan de slag te gaan. De werkgever was hier niet al te blij mee, omdat zij geen 'opleidingsbureau van de markt wilde zijn' en leegloop van personeel wilde voorkomen. Zij stapte daarom naar de kantonrechter Rotterdam. In deze procedure vorderde de werkgever een verbod op voortzetting van de werkzaamheden van de werknemer bij de concurrent en betaling van de boetes wegens overtreding van het concurrentie- en relatiebeding.

### **Oordeel kantonrechter**

De kantonrechter oordeelt dat uitgangspunt is dat een ex-werknemer zonder relatie-, geheimhoudings- en relatiebeding het in beginsel vrij staat om de ex-werkgever te beconcurreren. Wegens de inperking van de deze vrijheid door een beding moet deze niet ruim, maar beperkt worden uitgelegd. De werknemer moet zo precies mogelijk weten in welke mate zijn vrijheid na zijn vertrek wordt ingeperkt. Het komt daarom aan op een precieze lezing van de bedingen waarop een beroep wordt gedaan.

De kantonrechter oordeelt dat het doel van het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst is te voorkomen dat strategische, bedrijfskritische informatie en klantgegevens via een ex-werknemer bij de concurrent terecht komen. Nergens uit de stellingen van de werkgever blijkt dat zij bang is dat dit doel in gevaar komt als de werknemer in dienst treedt bij de andere werkgever. De werkgever wilde gewoonweg niet dat de werknemer bij de concurrent in dienst zou treden. Dit doel is door de werkgever onvoldoende geformuleerd in het beding, zodat niet gesteld kan worden dat de werknemer het concurrentiebeding heeft overtreden. Dat geldt evenzo voor het relatiebeding. Dit beding verbiedt de werknemer om diensten te verlenen aan de klanten van de werkgever. Nergens blijkt dat de andere werkgever klant is van de werkgever. De kantonrechter oordeelt tot slot nog dat het belang van de werknemer om bij de andere werkgever werkzaam te zijn groter is dan het niet nader omschreven belang van de werkgever dat zij heeft tot onmiddellijke beëindiging van de werkzaamheden van de werknemer en wijst de vorderingen van de werkgever af.

Deze uitspraak benadrukt eens te meer hoe belangrijk het is om een concurrentiebeding zorgvuldig te formuleren in de arbeidsovereenkomst. De werkgever dient daarom goed voor ogen te houden wat het doel is van het op te nemen concurrentiebeding.