

Bijlage 1
Jurisprudentie

Hoge Raad

Hoge Raad 5 januari 2007, JAR2007/38

De werknemer is in 1994 in dienst getreden als fiscaal adviseur. Toen is een concurrentiebeding overeengekomen. In 1998 is hem een nieuwe arbeidsovereenkomst voorgelegd, maar daarover is geen overeenstemming bereikt. De werknemer wordt daarna overgeplaatst van Leeuwarden naar Heerenveen en kreeg meer verantwoordelijkheid voor de omzet en moest klantgericht gaan werken. In januari 2001 eindigt de arbeidsovereenkomst en met enige collega's richt de werknemer een bedrijf op dat zich, net als dat van werkgever, bezighoudt met dienstverlening op het gebied van accountancy, belastingadviezen en consultancy. De werknemer vordert een verklaring voor recht dat het concurrentiebeding uit 1994 niet geldig is, nu het door een ingrijpende functiewijziging aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken en het daarom opnieuw schriftelijk had moeten worden aangegaan. Het hof wijst de vordering toe.

De Hoge Raad overweegt het volgende. Het hof neemt terecht tot uitgangspunt dat een concurrentiebeding in de zin van art. 7:653 BW opnieuw schriftelijk moet worden overeengekomen indien de wijziging in de arbeidsverhouding van zo ingrijpende aard is, dat het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder gaat drukken (HR 9 maart 1979, NJ 1979, 467).

Gesteld voor de vraag of op grond van de genoemde jurisprudentiële regel een concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk zijn geldigheid heeft verloren en opnieuw schriftelijk dient te worden overeengekomen, zal de rechter dienen te onderzoeken niet alleen of sprake is van een wijziging van de arbeidsverhouding van ingrijpende aard, maar ook of, en zo ja op grond waarvan, die wijziging meebrengt dat het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder gaat drukken. De rechter zal moeten onderzoeken – en in zijn motivering tot uitdrukking moeten brengen – of, en zo ja in hoeverre en in welke mate, die wijziging, na een eventuele beëindiging van het dienstverband van de werknemer, bij handhaving van het concurrentiebeding een belemmering voor hem zal vormen om, een nieuwe, gelijkwaardige, werkkring hetzij in loondienst hetzij als zelfstandig ondernemer te vinden.

De Hoge Raad oordeelt dat het hof zijn oordeel op dit punt onvoldoende heeft gemotiveerd en overweegt dat, indien na verwijzing komt vast te staan dat het concurrentiebeding als gevolg van de reeds vaststaande ingrijpende wijzigingen van de functie aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken, alsnog zal moeten worden onderzocht in hoeverre die omstandigheden, met het oog op enerzijds de bescherming die art. 7:653 lid 1 BW de werknemer biedt tegen het niet weloverwogen aangaan van een concurrentiebeding en anderzijds het te beschermen belang van de werkgever bij dat beding, meebrengen dat het concurrentiebeding zijn gelding heeft verloren.

Hoge Raad 5 januari 2007, JAR2007/37

De werknemer is in 1993 in dienst getreden als vestigingsdirecteur met een externe adviesfunctie. Er is een concurrentiebeding overeengekomen. In 1996 verliest hij die leidinggevende positie en gaat volledig als accountant werken. Over de nieuw te sluiten arbeidsovereenkomst is toen geen overeenstemming bereikt. Rond 2000 wordt zijn taak hoofdzakelijk die van "intern" adviseur, met minder direct contact met de klant. In 2001 eindigt de arbeidsovereenkomst en met enige collega's richt de werknemer een bedrijf op dat zich, net als dat van werkgever, bezighoudt met dienstverlening op het gebied van accountancy, belastingadviezen en consultancy. De werknemer vordert een verklaring voor recht dat het concurrentiebeding uit 1993 niet geldig is, nu het door de ingrijpende functiewijziging per 1996 of 2000 aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken en het daarom opnieuw schriftelijk had moeten worden aangegaan. Het hof wijst de vordering toe.

De Hoge Raad overweegt het volgende. Het hof neemt terecht tot uitgangspunt dat een concurrentiebeding in de zin van art. 7:653 BW opnieuw schriftelijk moet worden overeengekomen indien de wijziging in de arbeidsverhouding van zo ingrijpende aard is, dat het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder gaat drukken (HR 9 maart 1979, NJ 1979, 467).

Gesteld voor de vraag of op grond van de genoemde jurisprudentiële regel een concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk zijn geldigheid heeft verloren en opnieuw schriftelijk dient te worden overeengekomen, zal de rechter dienen te onderzoeken niet alleen of sprake is van een wijziging van de arbeidsverhouding van ingrijpende aard, maar ook of, en zo ja op grond waarvan, die wijziging meebrengt dat het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder gaat drukken. Daarbij zal de rechter betekenis mogen hechten aan de mate waarin de wijziging van de arbeidsverhouding redelijkerwijze was te voorzien voor de werknemer toen deze het beding aanvaardde. Voorts is de enkele vaststelling dat zich een ingrijpende wijziging van de arbeidsverhouding heeft voorgedaan, in het algemeen onvoldoende voor het aannemen van het oorzakelijk verband met het aanmerkelijk zwaarder gaan drukken van het beding. Bij de beoordeling of van dit laatste sprake is zal de rechter moeten onderzoeken – en in zijn motivering tot uitdrukking moeten brengen – of, en zo ja in hoeverre en in welke mate, die wijziging, na een eventuele beëindiging van het dienstverband van de werknemer, bij handhaving van het concurrentiebeding een belemmering voor hem zal vormen om een nieuwe, gelijkwaardige werkkring hetzij in loondienst hetzij als zelfstandig ondernemer te vinden.

De Hoge Raad oordeelt dat het hof zijn oordeel op dit punt onvoldoende heeft gemotiveerd en overweegt dat indien na verwijzing komt vast te staan dat het concurrentiebeding als gevolg van de reeds vaststaande ingrijpende wijzigingen van de functie aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken, alsnog zal moeten worden onderzocht in hoeverre die omstandigheden, met het oog op enerzijds de bescherming die art. 7:653 lid 1 BW de werknemer biedt tegen het niet weloverwogen aangaan van een concurrentiebeding en anderzijds het te beschermen belang van de werkgever bij dat beding, meebrengen dat het concurrentiebeding zijn gelding heeft verloren.

Hoge Raad 4 april 2003, JAR 2003/107

Werknemer die voor werkgever, een intermediair, op detacheringsbasis automatiseringswerkzaamheden verricht, treedt in dienst bij een opdrachtgever. Werkgever spreekt daarop werknemer aan op grond van de tussen werkgever en werknemer overeengekomen concurrentie- en boetebedingen. In cassatie is aan de orde of de rechtbank terecht heeft geoordeeld dat de werkzaamheden die de werknemer voor zijn nieuwe werkgever verricht onder het bereik van het concurrentiebeding vallen, of het concurrentiebeding op grond van art. 93 lid 1 onder a Arbeidsvoorzieningenwet (Avw) nietig is, of sprake is van een onredelijk bezwarend beding, en of het vereiste dat het boetebeding de bestemming der boeten vermeldt al of niet van toepassing is op het concurrentiebeding.

De Hoge Raad overweegt het volgende. Door te overwegen dat een redelijke uitleg van het concurrentiebeding meebrengt, gelet op hetgeen partijen over en weer van elkaar mochten verwachten, dat de werknemer moest begrijpen dat de werkzaamheden die hij voor zijn nieuwe werkgever verricht vallen onder het takenpakket van zijn oude werkgever heeft de rechtbank niet een onjuiste maatstaf gehanteerd.

Het onderdeel dat klaagt dat de rechtbank, door in haar vonnis te overwegen dat de onmiddellijke werking van de op 1 juli 1998 in werking getreden Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (hierna: Waadi) meebrengt dat tussen partijen de wet geldt die van kracht is ten tijde van het invoeren van het concurrentiebeding, heeft miskend

dat het concurrentiebeding dat onder de werking van art. 93 lid 1 onder a Avw met nietigheid werd getroffen, niet rechtsgeldig wordt na het vervallen van die wet is in zoverre gegrond dat, zo moet worden aangenomen dat het concurrentiebeding onder de werking van de Avw nietig was, de onmiddellijke werking van de Waadi, waarin een concurrentiebeding niet met nietigheid is bedreigd, een door de vroegere wet voorziene nietigheid niet terzijde stelt. Het onderdeel kan evenwel niet tot cassatie leiden, omdat het eraan voorbijziet dat het in art. 93 lid 1 onder a Avw neergelegde verbod uitsluitend strekt ter bescherming van de ter beschikking gestelde arbeidskracht in zijn vrijheid van keuze van arbeid, en dat derhalve een concurrentiebeding dat in strijd is met deze bepaling, ingevolge art. 3:40 lid 2 BW niet nietig is, zoals het onderdeel tot uitgangspunt neemt, maar vernietigbaar.

Uit de wetsgeschiedenis van de Waadi kan niet worden afgeleid dat een concurrentiebeding in het algemeen ontoelaatbaar is. Zoals in de memorie van antwoord aan de Eerste Kamer is uiteengezet, moet de bescherming van de werknemer gezocht worden in het algemene overeenkomstenrecht op grond waarvan onredelijk bezwarende bedingen “vernietigd kunnen worden”. Voorts wordt in die memorie opgemerkt dat een beding ter beperking van de vrije arbeidskeuze “voor vernietiging in aanmerking kan komen”. De rechtbank heeft derhalve terecht onderzocht of het beding op de voet van art. 7:653 lid 2 BW (gedeeltelijk) moet worden vernietigd.

De rechtbank heeft met juistheid overwogen dat onder het voorheen geldende recht de heersende leer was dat art. 7A:1637u lid 3 (oud) BW, waarin het vereiste was neergelegd dat het boetebeding de bestemming der boeten vermeldt, niet van toepassing is op het concurrentiebeding van art. 7A:1637x (oud) BW, en dat uit de wetsgeschiedenis van de huidige art. 7:650 BW en 7:653 BW niet blijkt dat beoogd is in dit opzicht een materiële wijziging aan te brengen. De slotsom is, aldus de rechtbank, dat er geen grond is de voorheen heersende leer met betrekking tot de verhouding tussen het boetebeding en het concurrentiebeding niet langer als geldend te aanvaarden. De Hoge Raad verenigt zich met dit oordeel. Dit strookt ook met het standpunt van de meerderheid van de literatuur omtrent art. 7:650 en 7:653 BW.

Hoge Raad 25 oktober 2002, JAR 2002/277

Werknemer is in 1976 bij de werkgever in dienst getreden als leider van de binnen- en buitendienst van de binnenlandse verkoop. De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentiebeding met boetebeding. In 1987 is werknemer benoemd tot adjunct-directeur bij werkgever en tot statutair directeur van een Franse dochteronderneming. In 1995 heeft hij zijn dienstverband opgezegd. In 1997 is de werknemer – nadat hij nog kort bij een ander bedrijf werkzaam is geweest – benoemd tot statutair directeur bij de belangrijkste concurrent van zijn eerstgenoemde werkgever. Deze eerste werkgever heeft werknemer gesommeerd een bedrag van f 836.838,= te voldoen wegens overtreding van het concurrentiebeding. De werknemer heeft hiertegen ingebracht dat het concurrentiebeding is vervallen op de grond dat zijn arbeidsverhouding bij de eerste werkgever zodanige wijzigingen heeft ondergaan dat het concurrentiebeding zwaarder op hem is gaan drukken (HR 9 maart 1979, NJ 1979, 467 inzake Brabant/Van Uffelen). Kantonrechter en rechtbank volgen dit betoog. De Hoge Raad verwerpt het cassatieberoep met toepassing van art. 81 RO.

De Advocaat-Generaal zet, na een bespreking van het arrest Brabant/Van Uffelen, uiteen dat de rechtbank het juiste criterium heeft gehanteerd en de waardering van de feitelijke situatie in deze zaak onttrokken is aan beoordeling in cassatie.

Hoge Raad 24 april 1992, NJ 1992, 462

Behoudens het bepaalde in art. 7A:1639bb BW, geldt ook in gevallen waarin het schriftelijk overeengekomen concurrentiebeding inhoudt dat het mede ten behoeve van de rechtsopvolgers van de werkgever is aangegaan, dat aan het door art. 7A:1637x voor de geldigheid van een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst gestelde vereiste van geschrift moet worden vastgehouden. Ook in zulke gevallen bestaat immers de mogelijkheid dat in geval van voortzetting van de arbeidsverhouding met een rechtsopvolger van de werkgever het concurrentiebeding zwaarder zou gaan drukken (vgl. r.o. 3.3 van HR 23 okt. 1987, NJ 1988, 234). Die mogelijkheid wordt niet uitgesloten door de omstandigheid dat de werknemer bij het aanvaarden van het beding beseft dat de werkgever het beding mede ten behoeve van een of meer rechtsopvolgers aangaat.

Hoge Raad 23 oktober 1987, NJ 1988, 234

Arbeidsovereenkomst tussen dochtermaatschappij en werknemer, die vervolgens "stilzwijgend" overgaat naar moedermaatschappij zonder dat sprake is van overgang van een onderneming in de zin van art. 1639aa lid 1 onder b BW. Strengere voorwaarden voor het aangaan van een concurrentiebeding dan voor de arbeidsovereenkomst in het algemeen, ook in dit geval.

Hoge Raad 1 juni 1983, NJ 1984, 88

Arbeidsovereenkomst met concurrentiebeding, aangegaan toen werknemer nog minderjarig was. Wijze waarop later alsnog aan de eis van art. 1637x BW moet worden voldaan. Het uitgangspunt van de wetgever brengt mee dat in een geval als het onderhavige aan de in art. 1637x gestelde eis slechts is voldaan als de werknemer na zijn meerderjarig worden het concurrentiebeding opnieuw schriftelijk overeenkomt. Onvoldoende is daartoe dat de werknemer alsdan een brief ondertekent waarin verwezen wordt naar zijn tijdens zijn minderjarigheid schriftelijk aangegane overeenkomst die een concurrentiebeding bevat, ook als hij zich daarbij van dat beding bewust is geweest. De bescherming die de wet hem beoogt te geven zou daarmee onvoldoende tot haar recht komen, daar zeer wel denkbaar is dat de werknemer door de algemene verwijzing naar de oude arbeidsovereenkomst in de door hem te tekenen brief in de waan wordt gelaten dat hij reeds aan het in die arbeidsovereenkomst voorkomende concurrentiebeding gebonden was en zich dus door het tekenen van de brief dienaangaande tot niets nieuws verbindt.

Hoge Raad 13 maart 1981, NJ 1981, 635

1. Uitlegging van overeenkomst. Maatstaf die moet worden aangelegd bij beantwoording van de vraag hoe in een schriftelijk contract de verhouding van pp. is geregeld en of dit contract een leemte laat die moet worden aangevuld.
2. Motiveringsgebrek.
 1. De vraag hoe in een schriftelijk contract de verhouding van pp. is geregeld en of dit contract een leemte laat die moet worden aangevuld, kan niet worden beantwoord op grond van alleen maar een taalkundige uitleg van de bepalingen van dat contract. Voor de beantwoording van die vraag komt het immers aan op de zin die pp. in de gegeven omstandigheden over en weer redelijkerwijs aan deze bepalingen mochten toekennen en op hetgeen zij te dien aanzien redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. Daarbij kan mede van belang zijn tot welke maatschappelijke kringen pp. behoren en welke rechtskennis van zodanige pp. kan worden verwacht. Een en ander brengt mee dat het Hof bij het bepalen van zijn oordeel dat een bepaling van het contract geen leemte laat in de regeling van de rechtsverhouding van pp., een onjuiste maatstaf heeft aangelegd (BW artt. 1378-1387).
 2. Onbegrijpelijke vaststelling (Rv art. 59 aanhef en sub 3e).*

Hoge Raad 9 maart 1979, NJ 1979, 467

Vraag, door het Hof te beantwoorden, of het concurrentiebeding, schriftelijk tussen pp. overeengekomen toen van Uffelen op 25 maart 1968 als assistent-makelaar bij Brabant was in dienst getreden, nog gelding heeft behouden na de benoeming van Van Uffelen tot mede-directeur m.i.v. 14 november 1973, toen een nieuw concurrentiebeding niet schriftelijk werd overeengekomen.

Bij de beantwoording van die vraag is van belang enerzijds de wijziging die de benoeming tot mede-directeur in het gegeven geval heeft gebracht in de arbeidsverhouding tussen pp., anderzijds de bijzondere plaats die het concurrentiebeding daarbij inneemt. Wat dit laatste betreft, een concurrentiebeding als het onderhavige, vallende onder art. 1637x BW, beperkt de werknemer in zijn recht om na het einde van zijn dienstbetrekking werkzaam te zijn op de wijze die hem goeddunkt en kan hem dus treffen in een zwaarwegend belang, nl. in de wijze waarop hij in zijn levensonderhoud voorziet. De wet heeft voor het aangaan van zulk een beding strengere voorwaarden gesteld dan voor de arbeidsovereenkomst in het algemeen, en deze strengere voorwaarden dienen ook te gelden indien de wijziging in de arbeidsverhouding van zo ingrijpende aard is, dat het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder gaat drukken, hetgeen dan medebrengt dat de in het vereiste van geschrift gelegen bijzondere waarborg, dat de werknemer de consequenties van dit voor hem bezwarende beding goed heeft overwogen, hier opnieuw op zijn plaats is. Overwegingen van het Hof (ten dele berustende op feitelijke waarderungen die in cassatie niet ter toetse kunnen komen, ten dele op een uitlegging van wettelijke bepalingen inz. de positie van een directeur van een b.v. en van een beedigd makelaar, bij welke uitlegging geen rechtsregel is geschonden) waarin ligt opgesloten dat het Hof de wijziging in de arbeidsverhouding tussen pp. inderdaad van zo ingrijpende aard heeft geacht, dat de concurrentiebepaling aanzienlijk zwaarder is gaan drukken, zodat de in de aanhef gestelde vraag terecht door het Hof ontkennend is beantwoord.

Gerechtshoven

Gerechtshof Amsterdam

Gerechtshof Amsterdam 26 maart 1998, JAR 1998/125

Werknemer is op 20 november 1992 voor zes maanden bij werkgeefster in dienst getreden. In zijn arbeidsovereenkomst is bepaald dat de overeenkomst na het verstrijken van deze zes maanden automatisch wordt ontbonden zonder dat eerst opzegging nodig is. Zowel de arbeidsovereenkomst als een daarbij behorende bijlage bevatten een concurrentiebeding. Op 19 mei 1993 heeft werkgeefster werknemer bericht dat hij zijn proefperiode van zes maanden heeft volbracht en dat zijn contract voortgezet zal worden in een dienstverband voor onbepaalde tijd. Werknemer heeft in januari 1997 ontslag genomen en is elders gaan werken. Werkgeefster heeft, stellende dat werknemer in strijd handelt met het concurrentiebeding, in kort geding een verbod op verdere concurrentie gevorderd. De President heeft de vordering afgewezen.

Ook het Hof wijst in hoger beroep de vordering af. Daartoe overweegt het Hof dat de arbeidsovereenkomst die het concurrentiebeding bevatte, beëindigd is – hetgeen door werkgeefster expliciet zo is gesteld – waarna een nieuwe arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd, waarin geen concurrentiebeding is opgenomen. Het beding heeft aldus zijn werking verloren. Dat werkgeefster wellicht bedoelde het contract integraal, met inbegrip van het concurrentiebeding, voort te zetten, maakt dit niet anders. Daarbij is van belang dat werkgeefster met een andere werknemer in een vergelijkbare situatie wel opnieuw een concurrentiebeding is overeengekomen. Dat zij dit met werknemer niet heeft gedaan, komt voor haar rekening.

Gerechtshof Amsterdam 21 mei 1992, KG 1993, 14

Uitleg van - onduidelijk - concurrentiebeding. Uitleg ten gunste van werknemer ligt meer voor de hand dan uitleg ten gunste van werkgever. Onaannemelijk is dat Van Ee met de aanvaarding van de woorden „direct of indirect” (nl.: werkzaam te zijn voor een aantal met name genoemde ondernemingen) zijn slechts twee dagen tevoren kenbaar gemaakte weigering om akkoord te gaan met uitbreiding tot dochter- en zusterondernemingen zou hebben prijsgegeven. Domino mocht er dan ook niet op vertrouwen dat Van Ee het concurrentiebeding in de door Domino daaraan toegekende betekenis had aanvaard. Mede gelet op de verstrekkende gevolgen van een verbod als gevorderd, verbod geweigerd.

Gerechtshof Leeuwarden

Gerechtshof Leeuwarden 3 mei 2006, JAR 2006/153

In de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever d.d. 7 december 1998 is een concurrentiebeding overeengekomen. In de koopovereenkomst van 31 juli 1998 tussen de VOF van de werknemer en een andere vennootschap staat een verwijzing naar het concurrentiebeding en is bepaald dat het de werknemer verboden is concurrerende werkzaamheden te verrichten zolang hij in dienst is en gedurende vijf jaar na beëindiging. Bij vonnis d.d. 12 februari 2002 heeft de rechter het beding uit de arbeidsovereenkomst gedeeltelijk geschorst. De kantonrechter te Opsterland heeft bij vonnis van 24 mei 2006 geoordeeld dat de werknemer het concurrentiebeding niet heeft overtreden. De werkgever gaat daarvan in hoger beroep.

Het hof oordeelt dat uitgangspunt is dat de vraag wat partijen zijn overeengekomen niet kan worden beantwoord enkel op grond van een taalkundige uitleg van de bewoordingen van de overeenkomst. Het komt immers steeds aan op de zin die partijen over en weer redelijkerwijs

aan elkaars verklaringen en gedragingen mochten toekennen en op hetgeen zij te dien aanzien redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. Daarbij kan van belang zijn tot welke maatschappelijke kringen partijen behoren en welke rechtskennis van zodanige partijen kan worden verwacht. Meer algemeen geformuleerd, zijn bij de uitleg alle omstandigheden van het concrete geval, gewaardeerd naar hetgeen de maatstaven van redelijkheid en billijkheid meebrengen, van belang. De primaire vraag in deze is welke strekking van het beding partijen voor ogen heeft gestaan. Gezien de achtergrond van de situatie oordeelt het hof dat het voor de hand ligt dat bij partijen de bedoeling heeft voorgezeten de geografische beperking, voor wat betreft de nog wel verboden werkzaamheden, te koppelen aan de feitelijke uitvoering van die werkzaamheden en komt de ruime uitleg die de werkgever aan het beding geeft weinig realistisch voor. Nu er sprake is van een voor de werknemer bezwarend beding, waarvan de tekst kennelijk uit de koker van de werkgever komt (het tegendeel is gesteld noch gebleken) kan van een extensieve uitleg ten voordele van de werkgever geen sprake zijn. Voor een werknemer moet immers duidelijk zijn waartoe hij zich verbindt, hetwelk ook nog eens wordt benadrukt door de wettelijke eis van schriftelijke vastlegging (art. 7:653 lid 1 BW). Het hof is dan ook van oordeel dat de uitleg die de kantonrechter aan het concurrentiebeding heeft gegeven voor juist moet worden gehouden.

Gerechtshof Leeuwarden, 31 maart 1971, NJ 1971/423

Op een na de beëindiging der dienstbetrekking tussen een gewezen werkgever en een gewezen werknemer gesloten concurrentiebeding is art. 1637x BW van toepassing bijgeval dat sluiten zijdens die werknemer niet geschiedt uit eigen vrije wil maar omdat omstandigheden, welke zich tijdens de dienstbetrekking hadden voorgedaan, hem daartoe verplichtten.

Als zodanige omstandigheid komt niet in aanmerking een tussen partijen mondeling gemaakte afspraak tot het aangaan van bedoeld beding.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 15 augustus 2006, LJN AZ1891

Verkoper in herenmodezaak zegt zijn arbeidsovereenkomst op en gaat werken bij concurrent. In KG vordert hij matiging cq schorsing van het concurrentiebeding dat nog recent was overeengekomen. Hof: appel ongegrond. Het is niet aannemelijk dat bodemrechter tot matiging of wijziging van het concurrentiebeding zal komen.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 24 februari 2004, LJN AO5405

Geïntimeerde heeft in eerste aanleg gevorderd bij wege van voorlopige voorziening haar te ontslaan uit het concurrentiebeding/relatiebeding dan wel dit concurrentiebeding/relatiebeding te matigen, dan wel te schorsen, aangezien zij doende is een eigen bedrijf te beginnen.

Gerechtshof 's-Gravenhage

Gerechtshof 's-Gravenhage 2 september 2005, JAR 2005/267

Tussen twee advocaat-medewerkers en hun werkgever zijn concurrentiebedingen overeengekomen, inhoudende dat het hen gedurende twee jaar na de beëindiging van het dienstverband verboden is om in Zeeland als advocaat en procureur werkzaam te zijn. De werknemers willen ontslag nemen en in Zeeland voor zichzelf beginnen als advocaat. Zij hebben de werkgever voorgesteld om het concurrentiebeding om te zetten in een relatiebeding, inhoudende dat zij gedurende een jaar na de beëindiging van het dienstverband niet zullen werken voor die cliënten van de werkgever die zij hebben bediend gedurende de laatste twee jaar van hun dienstverband. De werkgever heeft daarmee niet ingestemd. Daarop hebben de werknemers in rechte vernietiging dan wel matiging van het concurrentiebeding gevorderd. De kantonrechter heeft aangegeven het voorstel om het concurrentiebeding om te zetten in een relatiebeding redelijk te achten en heeft de zaak naar de rol verwezen zodat partijen zich daarover konden beraden. De werkgever heeft vervolgens appèl ingesteld, waarop de werknemers incidenteel hebben geappelleerd.

Het hof verwerpt de stelling van de werknemers dat de concurrentiebedingen in strijd zijn met de Mededingingswet. De werknemers zijn vooralsnog niet als ondernemer aan te merken, nu zij nog in loondienst zijn en nog geen eigen onderneming zijn begonnen. Gebleken is dat de werkgever niet van plan is om met de werknemers een maatschapsverband aan te gaan. In dat licht bezien is de wens van de werknemers om een volgende stap in hun loopbaan te zetten, een gerechtvaardigde. Verder is komen vast te staan dat de werknemers sinds augustus 2002 worden uitgesloten van de bedrijfsvoering en zich alleen nog met hun eigen praktijk bezighouden. Dat betekent dat de werknemers in de afgelopen jaren geen informatie meer hebben gekregen over volgens de werkgever als concurrentiegevoelig aan te merken zaken als het commerciële beleid, de kostenopbouw, de maandelijkse overzichten van alle nieuwe zaken en het bestand van doorverwijzers. Wat overgebleven is, is de kennis van het klantenbestand van hun eigen zaken. Ter zake van die informatie hebben de werknemers een relatiebeding aangeboden. Daarmee zijn feitelijk alle bezwaren van de werkgever ondervangen. Daarbij is ook van belang dat van de werknemers niet gevergd kan worden dat zij buiten Zeeland een kantoor oprichten, nu zij hun gehele werkzame leven als advocaat in Zeeland werkzaam zijn geweest en zij daar hun sociale en familielevens hebben. Het hof bepaalt daarom dat het concurrentiebeding moet worden omgezet in een relatiebeding en wijst de vorderingen van partijen voor het overige af.

Rechtbanken

Rechtbank Almelo

Rechtbank Almelo 16 maart 2007, JAR 2007/120

Twee werknemers van de werkgever worden door de werkgever verdacht van het overtreden van onrechtmatige concurrentie. De ene werknemer was tot 1 april 2006 in dienst en was met de werkgever een beëindigingsovereenkomst overeengekomen waarbij een vergoeding was betaald en het concurrentiebeding was omgezet in een relatiebeding. De andere werknemer was tot 1 juli 2006 in dienst. Hij had geen concurrentiebeding of relatiebeding. De werkgever heeft een onderzoek laten verrichten door Hoffmann Bedrijfsrecherche BV. Daarbij is op de laptop van één van de werknemers een verkoopplan voor een nieuw op te starten onderneming aangetroffen. De werkgever vordert in kort geding veroordeling tot betaling van de boete op overtreding van het relatiebeding, verlenging van het relatiebeding met één jaar, een verbod op onrechtmatige concurrentie en een contactverbod tussen beide oud-werknemers.

De voorzieningenrechter stelt voorop dat voor de ene werknemer geen concurrentiebeding geldt, maar dat bijkomende omstandigheden ertoe kunnen leiden dat concurrentie met de werkgever toch onrechtmatig is. Daarvan is in dit geval sprake. Uit een passage uit het aangetroffen verkoopplan blijkt dat de werknemer reeds tijdens het dienstverband de intentie had een concurrerende onderneming op te richten met gebruik van het netwerk en de klanten van de werkgever. De werknemer heeft ook erkend twee klanten van de werkgever te hebben benaderd. Of het plan moet worden aangemerkt als ondernemingsplan of als studieplan, is niet relevant. Feit is dat in dit plan staat beschreven hoe het nieuwe bedrijf te werk dient te gaan bij de werving van klanten en dat daar vervolgens uitvoering aan is gegeven. De werknemer heeft dan ook onrechtmatig gehandeld. De andere werknemer heeft het relatiebeding in ieder geval één keer overtreden door een klant van de werkgever te benaderen. Dit blijkt uit een door de werkgever overgelegde e-mail van deze klant. Onvoldoende aannemelijk is geworden dat deze werknemer ook andere relaties heeft benaderd, maar hij heeft wel de schijn tegen. Zo hebben de werknemers samen een beurs voor toeleveranciers bezocht. De boete op overtreding van het relatiebeding wordt toegewezen. De gevorderde terugbetaling van de ontbindingsvergoeding wegens dwaling wordt afgewezen omdat dit een te vergaande voorziening is in kort geding. De duur van het relatiebeding wordt verlengd. De andere werknemer wordt verboden om concurrerende activiteiten te verrichten tot 1 april 2008. Ten aanzien van beide werknemers wordt het contactverbod toegewezen tot 1 april 2008. Ook dienen de werknemers hoofdelijk de onderzoekskosten van Hoffmann Bedrijfsrecherche te voldoen.

Rechtbank Amsterdam

Rechtbank Amsterdam 7 april 1994, JAR 1994/102

Werknemer is van mei 1976 tot november 1992 bij werkgeefster in dienst geweest, aanvankelijk als verkoper, later als product manager. In de arbeidsovereenkomst tussen partijen, gesloten bij de indiensttreding van werknemer, is een concurrentiebeding opgenomen dat werknemer verbiedt een met werkgeefster concurrerend bedrijf te vestigen of mede te drijven. Werknemer wenst thans, na enige maanden bij een ander bedrijf dan werkgeefster gewerkt te hebben, voor zichzelf te beginnen. Werkgeefster stelt dat dit in strijd is met het concurrentiebeding en vordert nakoming hiervan alsmede een voorschot op de reeds door haar geleden schade. Werknemer stelt dat het beding niet meer geldig is, omdat het niet opnieuw is ondertekend toen hij zijn zwaardere functie kreeg.

Naar het oordeel van de President is voldoende aannemelijk geworden, op grond van het verhoogde salaris en de uitbreiding van verantwoordelijkheid van werknemer ten aanzien van 'targets' en territoire, dat zijn functie zodanig is verzwaard bij zijn benoeming tot product manager dat het concurrentiebeding opnieuw overeengekomen had moeten worden. Werkgeefster heeft niet kunnen aantonen dat dit is geschied. Het beding is derhalve niet geldig. Voorts is niet gebleken dat werknemer in strijd met zorgvuldigheidsnormen klanten van werkgeefster heeft benaderd. Dit zou eerst het geval zijn indien hij deze klanten stelselmatig en actief zou hebben benaderd, hetgeen echter niet aannemelijk is geworden.

Rechtbank Breda

Rechtbank Breda 5 juli 2006, JAR 2006/205

De werknemer is per 16 augustus 1999 bij PNO in dienst getreden als consultant. PNO ondersteunt met gespecialiseerde consultants bedrijven en instellingen met advisering op het gebied van subsidies en overheidskredieten. Tussen partijen is een concurrentiebeding overeengekomen dat de werknemer gedurende twee jaar na afloop van het dienstverband verbiedt elders in Nederland concurrerende werkzaamheden te verrichten, een en ander op straffe van een dadelijk opvorderbare boete van f 50.000,= en van f 10.000,= voor elke dag dat de overtreding blijft bestaan. Op 14 april 2006 heeft de werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 juni 2006 en heeft hij verzocht om omzetting van het concurrentiebeding in een relatiebeding. PNO heeft daaraan niet willen meewerken. Verder heeft PNO laten weten dat zij niet instemt met indiensttreding van de werknemer bij Ernst & Young, een concurrent van haar. De werknemer is toch per 1 juni 2006 bij Ernst & Young in dienst getreden. Daarop heeft PNO in kort geding veroordeling van de werknemer tot naleving van het concurrentiebeding gevorderd alsmede tot betaling van een boete van € 50.000,=. Tevens heeft zij Ernst & Young in rechte betrokken en gevorderd dat deze wordt veroordeeld tot verbreking van het dienstverband met de werknemer.

De rechter overweegt dat tussen partijen niet in geschil is dat de werknemer zich in zijn functie bij Ernst & Young eveneens bezighoudt met subsidieadviesing. Ook is niet in geschil dat Ernst & Young een grote concurrent van PNO is. Of en in hoeverre de werknemer bij de uitoefening van zijn werkzaamheden bij Ernst & Young in aanraking komt met klanten van PNO is als zodanig niet van doorslaggevend belang, omdat strikt genomen de door de werknemer bij Ernst & Young te verrichten werkzaamheden vallen onder het concurrentiebeding. Aannemelijk is dat de omzetting van het concurrentiebeding in een relatiebeding PNO als kennisonderneming onvoldoende in haar belangen beschermt, zodat zij daarmee geen genoegen hoefde te nemen. Voorshands moet ervan uit worden gegaan dat het concurrentiebeding geldig is. De werknemer heeft dit beding willens en wetens overtreden. Dat hij daarmee een positieverbetering heeft kunnen maken, maakt dit niet anders. De rechter ziet daarom geen aanleiding om het concurrentiebeding voorlopig te mitigeren of de werknemer anderszins tegemoet te komen. Aannemelijk is dat de bodemrechter zou oordelen dat de werknemer ten minste gedurende één jaar aan het concurrentiebeding is gebonden. De vordering tot betaling van de gevorderde boete ad € 50.000,= is toewijsbaar, nu de werknemer willens en wetens het concurrentiebeding heeft overtreden. De vordering tegen Ernst & Young wordt bij verstek toegewezen, omdat Ernst & Young zich niet door een procureur heeft laten vertegenwoordigen.

Rechtbank Groningen

Vzngr. Rb. Groningen 5 maart 2004, Prg. 2004, nr. 6282

Na ontslagname is werknemer in dienst getreden bij het bedrijf van een voormalige vennoot van werkgeefster, Fivel. Werkgeefster acht die indiensttreding in strijd met het non-concurrentiebeding wegens gelijksoortige activiteiten, doch ook met name omdat in een door Fivel verspreide brochure projecten worden vermeld die niet door Fivel, maar door werkgeefster zijn gerealiseerd. Ook zou werknemer opdrachten naar Fivel trachten over te hevelen. Als voorzieningen worden, zowel tegen werknemer als tegen Fivel, staking van werkzaamheden te gelasten, afgifte van de volledige oplage van de brochure, alsmede alle namen en adressen van geadresseerden. Fivel betoogt hiertegen dat tijdens overleg over de overstap van werknemer nooit is gesproken over het beding. Voorts zouden de activiteiten van beide ondernemingen verschillen en geen sprake zijn van concurrerende werkzaamheden. Subsidiair wordt matiging van het beding gevraagd.

Uit het verhandelde maakt de rechter op dat het niet onaannemelijk is dat sprake is van concurrerende ondernemingen, zodat werkgeefster belang heeft bij handhaving van het beding. Nu werknemer willens en wetens het beding - schriftelijk - is aangegaan, kan werknemer geen beroep doen op een onbillijke benadeling. Het korte dienstverband doet aan dit oordeel niet af. Toch acht de rechter matiging geboden: het beding wordt zowel in tijd en gebied beperkt. Het verzochte bevel tot afgifte van brochures en de lijst met namen wordt toegewezen met dwangsommen.

Kantonrechter

Kantonrechter Alphen aan den Rijn

Kantonrechter Alphen aan den Rijn 7 juli 1998, JAR 1998/204

In 1993 hebben partijen een arbeidsovereenkomst gesloten voor bepaalde tijd, welke overeenkomst in 1994 stilzwijgend is verlengd. In de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen dat werkneemster verbiedt, op straffe van een boete om gedurende 1 jaar na haar dienstverband werkzaam te zijn bij een gelijksoortig bedrijf als werkgeefster. Werkneemster heeft in oktober 1997 ontslag genomen en is bij een concurrerend bedrijf in dienst getreden. Werkgeefster vordert nakoming van het concurrentiebeding en betaling van de overeengekomen boete. Werkneemster stelt dat het beding niet meer geldig is, nu de arbeidsovereenkomst stilzwijgend is verlengd zonder dat het concurrentiebeding opnieuw is overeengekomen en stelt voorts dat zij door het beding onbillijk in haar belangen wordt benadeeld.

De Kantonrechter overweegt dat partijen zich bij voortzetting van het contract voor bepaalde tijd over geen enkele arbeidsvoorwaarde hebben uitgelaten. Derhalve moet er in beginsel vanuit worden gegaan dat alle eerder overeengekomen arbeidsvoorwaarden zijn blijven bestaan, waaronder ook het concurrentiebeding. Dit zou anders kunnen zijn indien er sprake is van verzwaring van het beding door een ingrijpende wijziging in de arbeidsverhouding, doch daarvan is in onderhavige zaak niet gebleken. Niet is aangetoond dat werkneemster door het concurrentiebeding ernstig belemmerd zou zijn bij het vinden van een passende baan in een andere branche. Werkneemster is derhalve aan het beding gebonden, zij het dat de Kantonrechter de werking ervan beperkt tot de dag van het vonnis en de verbeurde boete matigt tot een bedrag van f 50.000,= in plaats van de gevorderde f 112.000,=.

Kantonrechter Amsterdam

Kantonrechter Amsterdam 13 april 2000, JAR 2000/113

Werknemer is op 2 november 1996 bij RWP in dienst getreden. Tussen partijen is toen een concurrentiebeding overeengekomen. Op 30 december 1999 zijn alle aandelen in RWP overgedragen aan een grotere bank. Werknemer en drie van zijn vier collega's hebben vervolgens laten weten hun dienstverband met RWP te willen beëindigen. Zij hebben RWP verzocht het concurrentiebeding te laten vervallen dan wel te matigen, welk verzoek RWP niet heeft ingewilligd. Werknemer vordert thans in kort geding schorsing dan wel matiging van het concurrentiebeding dan wel toekenning van een vergoeding op grond van art. 7:653 lid 4 BW. Tevens heeft hij de kantonrechter verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

De president in kort geding wijst de vordering van werknemer af. Hij acht het beding geldig. Wat betreft de vorderingen tot schorsing en tot betaling van een vergoeding overweegt de president dat deze mede beoordeeld moeten worden in samenhang met de te verwachten ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter, het tijdstip daarvan en de daarbij te verwachten beslissingen omtrent financiële vergoedingen en het concurrentiebeding zelf. Er is onvoldoende aanleiding om hierop in kort geding vooruit te lopen. De kantonrechter blijkt hierover twee weken later anders te denken. Naar haar oordeel is zij niet de aangewezen om, gelet op het feit dat de ontbindingsprocedure niet de mogelijkheid van hoger beroep kent en slechts beperkte bewijsmogelijkheden biedt, een verklaring voor recht te geven omtrent het concurrentiebeding zoals door werknemer verlangd. Werknemer zal hiervoor hoger beroep moeten instellen tegen het vonnis van de president of een contentieuze procedure bij de kantonrechter moeten starten. De kantonrechter ontbindt wel de arbeidsovereenkomst waarbij zij aan werknemer geen

vergoeding toekent, nu niet gebleken is dat werkgeefster verwijtbaar jegens hem heeft gehandeld noch dat zij gedane toezeggingen niet is nagekomen.

Kantonrechter Amsterdam 8 augustus 1995, JAR 1995/188

Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst primair op grond van disfunctioneren en subsidiair wegens een verstoorde arbeidsverhouding. Werknemer betwist het disfunctioneren, maar erkent dat de arbeidsverhouding verstoord is. Hij vraagt een hogere vergoeding dan werkgeefster aanbiedt en verzoekt een verklaring dat hij niet aan het concurrentiebeding is gebonden.

De kantonrechter stelt vast dat hij het laatste verzoek in een ontbindingsprocedure niet kan behandelen. Wel kan het concurrentiebeding een rol spelen bij het vaststellen van de hoogte van een toe te kennen ontbindingsvergoeding. De kantonrechter oordeelt vervolgens dat het disfunctioneren niet aannemelijk is geworden. De arbeidsovereenkomst dient daarom ontbonden te worden op grond van de verstoorde verstandhouding. Daarbij komt aan werknemer een vergoeding toe van 4 maanden salaris, waarvan 1 maand verband houdt met het concurrentiebeding.

Kantonrechter Arnhem

Kantonrechter Arnhem 19 februari 2009, LJN BH5957

(Non-)concurrentiebeding. Ingrijpende wijziging van de functie. Belemmering in het vinden van een nieuwe vergelijkbare werkkring (AVM criterium: HR 5 januari 2007, jar 2007, 37).

Kantonrechter Breda

Kantonrechter Breda 8 juni 2006, JAR 2006/160

De werknemer, 56 jaar oud, is op 1 mei 1986 bij de werkgever in dienst getreden als general manager en heeft van 1 april 1998 tot 15 februari 2005 de functie van statutair directeur bekleed. In februari 2005 is hij teruggetreden en is een nadere arbeidsovereenkomst aangegaan, waarin is bepaald dat zijn functie directeur is. Per die datum is een nieuwe statutair directeur aangetreden. Het salaris van de werknemer bedraagt € 4.320,- per maand, exclusief vakantietoeslag en winstuitkering. De laatste arbeidsovereenkomst bevat een concurrentiebeding dat de werknemer gedurende een periode van een jaar verbiedt om elders concurrerende werkzaamheden te verrichten. De arbeidsrelatie tussen partijen is verstoord geraakt. De werkgever heeft de werknemer al twee keer eerder op staande voet ontslagen omdat hij de dividenduitkering (de werknemer is tevens aandeelhouder) niet juist zou hebben laten berekenen, maar heeft deze ontslagen weer ingetrokken. De werknemer heeft op zijn beurt stevige kritiek geuit op het feit dat de werkgever grote bedragen aan zijn bedrijf heeft laten onttrekken in verband met privé-opnamen en daarmee de liquiditeitspositie in het nauw heeft gebracht. De werknemer verzoekt thans ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst vanwege de verstoorde arbeidsrelatie. Bij het bepalen van de hoogte van de aan de werknemer toekomende vergoeding is naar het oordeel van de rechter niet alleen de lengte van het dienstverband, de leeftijd van de werknemer, zijn eenzijdig gerichte arbeidsverleden en de hoogte van het loon en winstuitkering van belang, maar ook het concurrentiebeding. De werknemer heeft gesteld dat hij door het concurrentiebeding ernstig belemmerd wordt bij het vinden van werk in de automaterialenbranche. De kantonrechter merkt op dat niet te kunnen beoordelen, maar ziet daarin grond om een verschillende vergoeding toe te kennen afhankelijk van de vraag of het

concurrentiebeding van kracht blijft, na overleg tussen partijen of na een rechterlijke uitspraak. Blijft het concurrentiebeding gelden, dan acht de kantonrechter een vergoeding van € 200.000,= billijk. Wordt de werknemer niet meer belemmerd door het concurrentiebeding, dan moet dit bedrag worden verminderd met € 6.000,= voor elke maand dat het concurrentiebeding in duur wordt gematigd. Het bedrag ad € 6.000,= komt nagenoeg overeen met dat van een maandsalaris inclusief vakantietoeslag en winstuitkering.

Kantonrechter Brielle

Kantonrechter Brielle 13 mei 2008, JAR 2008/152

De werknemer is van 1 februari 2003 tot 1 november 2006 in dienst geweest van de werkgever als uitvaartleider. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen dat de werknemer verbiedt om gedurende vijf jaar in Voorne Putten en Goeree Overflakkee als uitvaartleider werkzaam te zijn. De arbeidsovereenkomst is in onderling overleg geëindigd, waarbij partijen zijn bijgestaan door advocaten. In de vaststellingsovereenkomst is onder meer opgenomen dat het concurrentiebeding wordt gehandhaafd. Na de beëindiging is de werknemer enige tijd werkzaam geweest in de reinigingsbranche, maar hij heeft besloten toch weer in de uitvaartbranche werkzaam te willen zijn. Hij vordert matiging van het concurrentiebeding.

De kantonrechter stelt vast dat de vaststellingsovereenkomst het resultaat is van intensief overleg tussen partijen omtrent de gevolgen van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Het handhaven van het concurrentiebeding is onderdeel van het totaalpakket, waardoor geen sprake meer is van een puur non-concurrentiebeding, maar van een pakket van bedingen dat ziet op de beëindiging. Deze omstandigheid staat eraan in de weg dat de werknemer één element uit de vaststellingsovereenkomst ongedaan wil maken. Ook is geen sprake van een onredelijk beding nu het slechts ziet op de twee eilanden. Daardoor is ook de duur van vijf jaar niet zodanig onredelijk dat de duur zou moeten worden verkort. Ook is van belang dat de werknemer het beding ook zelf niet als bezwarend heeft ervaren omdat hij in een andere branche is gaan werken. Dat de werknemer toch in de uitvaartbranche wil werken, is een omstandigheid die niet aan de werkgever kan worden toegerekend. De vordering van de werknemer wordt afgewezen.

Kantonrechter Dordrecht

Kantonrechter Dordrecht 18 mei 2006, LJN AX2867

Overtreding non-concurrentiebeding; nietig boetebeding. De hoogte van de schade en met name ook de daarbij behorende stelling dat eiseres reputatieverlies heeft geleden zijn in de procedure bepaald onvoldoende belicht gebleven en mitsdien is de hoogte van de schade onduidelijk, zodat die schade vooralsnog niet voor toewijzing vatbaar is.

Kantonrechter Eindhoven

Kantonrechter Eindhoven 12 mei 1997, Prg. 1997, 4792

Na toewijzing eis tot wedertewerkstelling van op non actief gestelde (niet statutair) directeur (24 dj.) wegens ondeugdelijke grond, verzoekt werkgeefster ontbinding van de arbeidsovereenkomst en worden over en weer voorlopige voorzieningen gevraagd. Verstoring arbeidsrelatie volledig te wijten aan werkgeefster wegens gebrek aan constructief overleg en premature ontslagmededeling. Uitzicht op f 600 000 en 20 000 immaterieel, waarbij kantonrechter zich niet gebonden acht aan afspraken tussen partijen over afvloeiingsregeling.

Na bedrijfsovername wordt (niet statutair) directeur (24 dienstjaren) op non-actief gesteld. In een door hem aangespannen 116 Rv-procedure heeft de kantonrechter de non-actiefstelling zonder deugdelijke grond geoordeeld en wedertewerkstelling gelast. Werkgeefster laat de directeur slechts gedeeltelijk tot het werk toe en dient een verklaring ex art. 116 lid 5 Rv in, verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst en vraagt als voorlopige voorziening de directeur te verbieden zijn werkzaamheden uit te oefenen en het bedrijfsterrein te betreden. De directeur vraagt als voorziening het concurrentiebeding teniet te doen, te schorsen of te matigen. Tevens verzoekt hij een voorlopig getuigenverhoor.

De kantonrechter behandelt het ontbindingsverzoek, de 116 Rv-procedures en het verzoek om een getuigenverhoor gezamenlijk. Hij verklaart zich onbevoegd ten aanzien van de vordering inzake het concurrentiebeding, wijst het gevraagde verbod van werkgeefster af en laat het getuigenverhoor toe.

Ten aanzien van de verzochte ontbinding wordt geoordeeld dat sprake is van een zodanig ernstige verstoring tussen partijen, dat een voortzetting van het dienstverband uitgesloten is. Ondanks het feit dat partijen afspraken hebben gemaakt over een afvloeiingsregeling (twee jaarsalarissen) is de rechter van oordeel dat dit hem niet belet om een vergoeding toe te kennen waarin alle feiten en omstandigheden (waaronder die afspraak) een rol spelen, zoals het concurrentiebeding en de afspraak dat niet eerder dan 1 januari 1998 opzegging zou kunnen plaatshebben. Voorts is gebleken dat werkgeefster, zonder overleg over een constructieve oplossing van een tot voor kort onbekende klacht, afkomstig van een mededirecteur, heeft gekozen de directeur aan de kant te zetten met de enkele mededeling dat de onderlinge verhoudingen waren verstoord en direct een externe mededeling van zijn aanstaand ontslag heeft gedaan. Verklaringen van medewerkers, opgesteld ten behoeve van de procedure, dat zij de directeur niet meer terug willen hebben, beziet de rechter met grote terughoudendheid.

Aangezien de verstoring volledig aan werkgeefster wordt toegerekend en uitgaande van het blijven bestaan van het concurrentiebeding, wordt een vergoeding in uitzicht gesteld van f 600 000 en een immateriële schadevergoeding van f 20 000.

Kantonrechter Emmen

Kantonrechter Emmen 11 september 1996, JAR 1996/209

Eisers zijn in 1992 resp. 1993 voor de bepaalde tijd van één jaar bij gedaagde in dienst getreden. Nadien zijn hun arbeidsovereenkomsten steeds stilzwijgend verlengd. De bij het aangaan van de eerste arbeidsovereenkomst ondertekende contracten behelsden een concurrentiebeding met een duur van 5 jaar. Dit concurrentiebeding is na afloop van de bepaalde tijd niet opnieuw vastgelegd. Eisers willen nu elders gaan werken en vorderen een verklaring voor recht dat het concurrentiebeding is komen te vervallen, nu dit bij verlenging van de contracten niet opnieuw is vastgelegd.

Naar het oordeel van de Kantonrechter heeft de wetgever door de eis van schriftelijkheid willen voorkomen dat een werknemer op onduidelijke wijze aan een bezwarende regeling gebonden zou raken. Deze wettelijke regeling moet, zo blijkt uit de rechtspraak, zeer strikt worden uitgelegd. Dit brengt mee dat een schriftelijk concurrentiebeding, dat in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is opgenomen, geacht kan worden niet opnieuw gesloten te zijn als de arbeidsovereenkomst zelf stilzwijgend verlengd wordt. De werkgever zal in dat geval opnieuw in een schriftelijke overeenkomst een concurrentiebeding moeten vastleggen. Eén en ander betekent dat eisers alleen gebonden zijn aan het bij indiensttreding overeengekomen beding, welk beding in 1997 resp. 1998 vervalt.

Kantonrechter Gouda

Kantonrechter Gouda 27 februari 2003, JAR 2003/79

De werknemer is op 13 juni 1996 bij de werkgever in dienst getreden als programmeur. De arbeidsovereenkomst bevatte een concurrentiebeding dat de werknemer verbood om tijdens de dienstbetrekking en twee jaar na afloop ervan aan dezelfde projecten en/of producten te werken bij of voor een directe concurrent of klant van de werkgever. Op niet naleving van dit beding was een boete gesteld van f 5.000,= per dag. De werknemer is tijdens zijn dienstverband betrokken geweest bij de ontwikkeling van software ten behoeve van digitale settopboxen (satellietontvangers). Hij heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 7 juli 2000 en is in dienst getreden bij Zintec. Zintec is in april 2000 opgericht door een opdrachtgever van de werkgever, een belangrijke leverancier en een oud-werknemer. De werkgever heeft de werknemer geschreven dat hij Zintec als een directe concurrent beschouwt en dat hij de werknemer aan zijn concurrentiebeding zal houden. Ook bij Zintec heeft de werknemer zich bezig gehouden met de ontwikkeling van settopboxen. De werkgever vordert thans betaling door de werknemer van een bedrag van f 2.500.000,= wegens overtreding van het concurrentiebeding.

De kantonrechter stelt vast dat de werknemer bij Zintec aan een zelfde product heeft gewerkt als bij de werkgever alsmede dat Zintec een belangrijke concurrent is van de werkgever. De werknemer heeft derhalve zijn concurrentiebeding geschonden. De rechter verwerpt het beroep van de werknemer op nietigheid van het boetebeding omdat niet voldaan zou zijn aan de voorschriften van de art. 7:650 en 7:651 BW. Op grond van de wetsgeschiedenis moet geoordeeld worden dat deze artikelen niet van toepassing zijn op de boete van art. 7:653 BW. De art. 7:650 en 7:651 BW zijn van arbeidstuchtrechtelijke aard en zien op een boete bij wege van straf en niet op een boete als sanctie op niet naleving van een concurrentiebeding. De werknemer is daarom de boete verschuldigd. Wel dient de duur van het concurrentiebeding alsnog tot één jaar beperkt te worden en is matiging van de boete tot een bedrag van € 225,= per dag, zijnde € 82.215,= in totaal billijk.

Kantonrechter Hilversum

Kantonrechter Hilversum 16 november 2005, Prg. 2005, nr. 218

Arbeidsrecht. Concurrentiebeding. Is bij een zeer kort dienstverband een overeengekomen non-concurrentiebeding rechtsgeldig?

Ja, mits correct (schriftelijk) afgesproken. Er kan aanleiding zijn tot matiging. (Ex-)werkgeefster vordert verklaring voor recht dat werknemer het non-concurrentiebeding heeft geschonden alsmede betaling van de boetes ad € 7500 plus € 1200 per dag van overtreding. Werknemer trad per 1 januari 2005 in dienst, doch vertrok tijdens de proeftijd naar de concurrent. Werknemer zou ook het geheimhoudingsbeding hebben geschonden door bedrijfsgegevens op een DVD te zetten. Hiervan is politie-aangifte gedaan. Werknemer ontkent geheimen te hebben geopenbaard en de DVD is op eerste verzoek teruggegeven. In reconventie eist hij buitenwerkingstelling van de bedingen alsmede betaling van achterstallig loon.

Aangezien vaststaat dat de bedingen rechtsgeldig tot stand zijn gekomen, wijst de rechter de verklaring voor recht toe. Gelet op de reconventionele vordering neemt de rechter aan dat werknemer als verweer stelt te verlangen het non-concurrentiebeding - gedeeltelijk - te vernietigen. De belangen afwegend overweegt de rechter dat zowel sprake is van een kort

dienstverband als van de DVD met bedrijfsgegevens. Daarbij komt dat werknemer al elders solliciteerde en alleen in dienst trad om zeker te zijn van inkomen. Geoordeeld wordt dat op grond van deze omstandigheden reden is het beding gedeeltelijk te vernietigen en de duur te beperken tot drie maanden, de boete te matigen tot € 5000 en de dagboete tot € 312,50 tot een maximum van € 20 000. In reconventie wordt betaling van het achterstallig loon, inclusief wettelijke verhoging, toegewezen.

Kantonrechter Leeuwarden

Kantonrechter Leeuwarden 16 november 2007, JAR 2008/2

De werknemer is van 1 januari 2006 tot en met 31 mei 2007 bij de werkgever in dienst geweest. Tussen partijen is een relatiebeding overeengekomen dat de werknemer verbiedt om bij het einde van het dienstverband klanten van de werkgever mee te nemen of te benaderen dan wel daarvoor werkzaamheden te verrichten, op straffe van een boete van € 25.000,= per overtreding. Op 30 juli 2007 heeft de directeur van de werkgever gezien dat de werknemer bij één van zijn klanten werkzaam was in het kader van een daar plaatsvindende verbouwing. De werkgever heeft vervolgens aanspraak gemaakt op betaling van de boete van € 25.000,=. De werknemer heeft als verweer onder meer aangevoerd dat hij met de vennoten van het bewuste bedrijf bevriend is en dat hij gedurende drie uur bij wijze van vriendendienst, dus "om niet", heeft geholpen bij het oplossen van elektriciteitsproblemen in de slagerij.

De kantonrechter is van oordeel dat de door de werknemer verrichte werkzaamheden, ook indien deze als vriendendienst zijn verricht, binnen het bereik van het relatiebeding vallen. Voldoende daarvoor is dat het gaat om werkzaamheden die – tegen betaling – ook door de werkgever verricht hadden kunnen worden. Gelet hierop en op de stelling van de werknemer dat hij het bewuste bedrijf als klant bij de werkgever heeft aangebracht, had van hem verwacht mogen worden dat hij terdege bij zichzelf te rade was gegaan in hoeverre een dergelijke vriendendienst op gespannen voet zou kunnen komen te staan met het relatiebeding. De werknemer had één en ander simpelweg aan de werkgever kunnen voorleggen en om toestemming kunnen vragen voor deze vriendendienst van kennelijk beperkte omvang. De werknemer heeft derhalve het relatiebeding overtreden. Omdat de ernst van de overtreding echter als licht moet worden gekwalificeerd matigt de kantonrechter de verbeurde boete tot een bedrag van € 300,= en matigt hij eveneens de door de werknemer te vergoeden proceskosten.

Kantonrechter Rotterdam

Kantonrechter Rotterdam 21 oktober 2003, Prg. 2004/6143

Afwijzing vordering tot betaling dwangsom (€ 42 924,24) wegens overtreding non-concurrentiebeding, aangezien nieuwe werkgever in Londen is gevestigd en (ex-)werknemer werkt vanuit zijn huis dat niet als "kantoor" kan worden aangemerkt. Vage tekst van beding voor risico ex-werkgeefster. Ongespecificeerd bewijsaanbod gepasseerd.

Werkgeefster vordert betaling van € 49 924,24 door ex-werknemer omdat hij het non-concurrentiebeding zou hebben geschonden, subsidiair werknemer te veroordelen tot staking van onrechtmatig handelen of van het plegen van wanprestatie op straffe van € 1000 per dag alsmede betaling van € 750 buitengerechtelijke incassokosten. Ex-werknemer is na opzegging door werkgeefster en na einde van de arbeidsovereenkomst, van zijn huis uit gaan werken voor een Londens bedrijf met soortgelijke producten.

Een door ex-werknemer eerder als voorziening gevorderde schorsing van het beding alsmede een in reconventie als voorziening gevorderde betaling van dwangsommen, zijn beide door de voorzieningenrechter afgewezen. Voorshands werd geoordeeld dat het huis van ex-werknemer geen filiaal is van het Londens bedrijf, zodat geen sprake is van overtreding van het beding.

In deze bodemprocedure acht de rechter vaststaan dat een non-concurrentiebeding is opgenomen in de schriftelijke arbeidsovereenkomst, waarin het onder meer werknemer is verboden gedurende drie jaar te gaan werken bij een branchegenoot binnen een straal van 20 km. Na opzegging door werkgeefster is de arbeidsovereenkomst geëindigd op 31 juli 2002. Op 6 oktober 2002 ontving ex-werknemer een brief waarin hij werd beticht van overtreding van het beding, aangezien hij van huis uit werkzaam zou zijn voor een in Londen gevestigd in dezelfde markt opererend bedrijf. Ex-werknemer stelt als verweer dat hij niet thuis, maar bij klanten werkt van de nieuwe werkgever, die geen kantoor of vestiging in Nederland heeft. Ook de subsidiaire vordering zou falen, nu ex-werknemer niet zelf klanten uitzoekt, maar alleen in opdracht van zijn Londense werkgever. Bovendien is onduidelijk en niet onderbouwd welke schade wordt geleden.

De kantonrechter overweegt dat een taalkundige interpretatie van het beding leidt tot de slotsom dat ex-werknemer concurrerende werkzaamheden mag verrichten. Immers hij mag niet "in enigerlei vorm werkzaam of betrokken zijn in of bij enige onderneming" binnen een straal van 20 km. Nu de nieuwe werkgever uitsluitend in Londen is gevestigd, terwijl de woning van ex-werknemer niet als "kantoor" kan worden aangemerkt, is dat niet het geval, aldus de rechter. Ook "het niet betrokken zijn bij" faalt wegens tekstuele onduidelijkheden van het beding, hetgeen voor risico van de opsteller, werkgeefster, komt. De vage niet nader gespecificeerde aanduiding ten slotte dat "klanten en bedrijven" van werkgeefster zijn bezocht en ex-werknemer het bedrijfsdebet heeft proberen af te breken, kan niet leiden tot een bewijsopdracht, laat staan tot toewijzing.

Kantonrechter Rotterdam 19 december 1997, Prg. 1998, 4946

Schending privacy door werkgeefster (inschakelen recherchebureau om gangen werknemster na te gaan) doet correctiefactor voor vergoeding bij ontbinding arbeidsovereenkomst mede oplopen naar 1,5 en zou wellicht nog hoger zijn, indien werknemster bij voorlopig getuigenverhoor seksuele intimidatie had kunnen bewijzen. 685-verzoek tegen werknemster (37 jaar, 18 dienstjaren) wegens schending van vertrouwen. Werknemer heeft in een voorlopig getuigenverhoor middels getuigen trachten aan te tonen dat sprake was van seksuele intimidatie door een collega, waaraan werkgeefster geen aandacht schonk, zodat zij zich heeft moeten ziek melden. Voorts zou werkgeefster haar privacy geschonden hebben door via een recherchebureau haar gangen te laten nagaan en de inhoud van vuilniszakken uit haar tuin hebben laten onderzoeken. Bij ontbinding vraagt zij f 611 000 respectievelijk f 451 000 bij al of niet handhaving concurrentiebeding, alsmede f 15 000 voor (buiten)gerechtelijke kosten. Werkgeefster stelt dat uit het rapport van het recherchebureau blijkt dat werknemer meeneed heeft gepleegd en tijdens haar ziekte concurrerende werkzaamheden zou hebben verricht, hetgeen een dringende reden oplevert.

De kantonrechter laat in het midden of het toelaatbaar is de gangen van een werknemer na te gaan, doch negeert het rapport van het recherchebureau, aangezien de wijze waarop het is tot stand gekomen als schending van de persoonlijke levenssfeer van werknemer is aan te merken, zodat een dringende reden afwezig is. Duidelijk is dat ontbinding wel dient te volgen wegens gewijzigde omstandigheden, bestaande in een vertrouwensbreuk. Bij het bepalen van de vergoeding wordt, ondanks het feit, dat werknemer niet is geslaagd de gestelde seksuele intimidatie te bewijzen, rekening gehouden met de omstandigheid dat verzoekster destijds voldoende signalen aan werkgeefster heeft afgegeven en deze hierop

niet adequaat heeft gereageerd. Voorts is de privacy geschonden en heeft werknemster een groot aantal jaren naar tevredenheid gefunctioneerd. Dit leidt tot een correctiefactor van 1,5 met uitzicht op f 145 000, waarbij een eventueel concurrentiebeding waarover partijen separaat kunnen procederen, buiten beschouwing blijft. Voor toewijzing van buitengerechtelijke incassokosten is, gelet op art. 56 e.v. Rv, geen plaats.

Kantonrechter Rotterdam 4 juni 1994, Prq. 1994 nr. 4120

Art. 7A:1639w BW-procedure, ingesteld door een werknemster nadat haar werkgeefster aan de RDA een ontslagvergunning voor haar had gevraagd. Oneigenlijk gebruik van de ontbindingsprocedure?

Ontbinding wegens wijziging van omstandigheden (het teloorgegaan zijn van de vertrouwensbasis) met toekenning van f 72 900 als vergoeding voor het geval werkgeefster het concurrentiebeding tussen partijen onverkort handhaaft of ten bedrage van f 32 400 voor het geval werkgeefster het gebied waarvoor het beding zal blijven gelden beperkt tot de drie in de beschikking genoemde gemeenten.

Kantonrechter 's-Gravenhage

Kantonrechter 's-Gravenhage 31 maart 2003, JAR 2003/132

De werknemster is 1 september 2000 voor een jaar bij de werkgever in dienst getreden als assistent-makelaar. Zij hield zich vooral bezig met de verkoop van bestaande woningen aan particulieren. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen dat de werknemster verbiedt om binnen een jaar na de beëindiging van het dienstverband werkzaam te zijn bij of voor een onderneming die met de activiteiten van de werkgever concurreert, voor zover de betreffende onderneming kantoor houdt binnen een straal van 20 kilometer van de vestiging van de werkgever. In september 2002 heeft de werknemster de arbeidsovereenkomst opgezegd. Aanvankelijk wilde zij een kledingwinkel openen, maar daarna heeft zij gesolliciteerd bij een ander makelaarskantoor, alwaar zij is aangenomen. Dit makelaarskantoor heeft zich bereid verklaard om de werkzaamheden van de werknemster tot 1 januari 2004 te beperken tot een aantal op een lijst vermelde cliënten en tot activiteiten betreffende nieuwbouwwoningen en uitpondprojecten. De werknemster vordert primair schorsing en subsidiair matiging van het concurrentiebeding. De werkgever heeft aanvankelijk verweer gevoerd tegen elke beperking van het concurrentiebeding, maar heeft uiteindelijk ingestemd met wijziging ervan. De werkgever wil echter meer relaties op de lijst zetten dan de werknemster en wil dat ook de nieuwe werkgever partij wordt bij het beding.

De kantonrechter beperkt het concurrentiebeding tot werkzaamheden betreffende bemiddeling bij nieuwbouw- en uitpondprojecten, niet zijnde projecten van relaties van de werkgever waarmee de werknemster actief contact heeft gehad. Dit zijn de twaalf door de werknemster genoemde cliënten en nog twee door de werkgever daaraan toegevoegde cliënten. Het verlangen van de werkgever dat ook de nieuwe werkgever zich als partij verbindt en in geval van overtreding van het beding een boete zal verbeuren, is naar het oordeel van de rechter wat veelgevraagd, nu de nieuwe werkgever in de procedure geen partij is, de duur van de arbeidsovereenkomst van de werknemster bij de werkgever beperkt was en het gewicht van haar functie betrekkelijk en de nieuwe werkgever zich op eigen initiatief bereid heeft verklaard een relatiebeding te respecteren.

Kantonrechter Terneuzen

Kantonrechter Terneuzen 18 juni 1997, JAR 1997/160

Werkgeefster verzoekt ontbinding van de arbeidsovereenkomst met werknemer, omdat is gebleken dat werknemer niet naar behoren functioneert. Werknemer is nog geen half jaar in dienst. Werknemer betwist de hem gemaakte verwijten. Voorts verzoekt hij opheffing van het overeengekomen concurrentiebeding. Werkgeefster is daar niet toe bereid.

De Kantonrechter stelt vast dat werknemer op verzoek van werkgeefster bij haar in dienst is getreden. Voldoende aannemelijk is dat werkgeefster vervolgens ernstig in hem is teleurgesteld. Of dit terecht is, is in deze procedure niet te beoordelen. Wel is het aan werkgeefster te wijten dat zij geen goede selectieprocedure heeft gevoerd. Herstel van de arbeidsrelatie is niet mogelijk, zodat ontbinding aangewezen is. Onbegrijpelijk is dat werkgeefster het concurrentiebeding niet wenst op te heffen. Indien zij daar niet toe overgaat, komt werknemer een vergoeding toe gelijk aan een aanvulling op zijn uitkering gedurende de looptijd van het concurrentiebeding, zijnde circa f100.000,=. Indien werkgeefster het concurrentiebeding wel opheft, is niettemin een vergoeding die boven de kantonrechttersformule uitgaat billijk, waarbij aansluiting gezocht dient te worden bij de duur van de opzegtermijn (f17.500,=).

Kantonrechter Tilburg

Kantonrechter Tilburg 13 augustus 2007, JAR 2007/221

De werknemster is vanaf 1 februari 2002 voor bepaalde tijd en vanaf 1 februari 2003 voor onbepaalde tijd in dienst van gedaagde in de functie van consultant. De werkgever houdt zich bezig met het werven en selecteren van uitvoerend en leidinggevend personeel voor opdrachtgevers voor alle branches. De werknemster is aangetrokken om de afdeling Legal op te zetten. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding en een klantenbeding opgenomen. De werknemster heeft haar arbeidsovereenkomst bij brief van 8 mei 2007 opgezegd tegen 1 juli 2007. In e-mailberichten aan relaties heeft zij vervolgens te kennen gegeven dat zij voor zichzelf wil gaan beginnen. Op grond daarvan heeft de werkgever de werknemster geschorst en haar leaseauto ingenomen. De werknemster vordert in kort geding schorsing van het concurrentiebeding en het klantenbeding.

De kantonrechter stelt vast dat de vorderingen spoedeisend zijn, ongeacht het feit dat de werknemster de spoedeisendheid niet heeft toegelicht. Daartoe bestaat ook geen verplichting. Het is genoegzaam duidelijk geworden dat het concurrentiebeding de werknemster beperkt om werkzaam te zijn op het gebied van werving en selectie van advocaten en bedrijfsjuristen. De werkgever heeft echter groot belang bij instandhouding van het concurrentiebeding, ook op zijn andere werkgebieden. Vast staat immers dat door de activiteiten op het gebied van legal, de werknemster ook toegang had tot onder meer de finance-database en kennis kon opdoen van klanten en de markt. De stelling van de werknemster dat zij zich de gevolgen van het concurrentiebeding onvoldoende heeft gerealiseerd, wordt verworpen. De werknemster is juriste en bovendien heeft zij zelf bij het aangaan van het dienstverband voor onbepaalde tijd de duur van het beding terug laten brengen tot een jaar. De vorderingen van de werknemster worden dan ook afgewezen. Wel is er reden om aan de werknemster op grond van art. 7:653 lid 4 BW een vergoeding toe te kennen. Zodanige vergoeding kan worden toegekend ook zonder dat deze is gevorderd. Daarbij acht de kantonrechter van belang dat de werknemster zich gaandeweg niet meer kon verenigen met de in haar ogen agressieve benadering van potentiële klanten. Omdat de werknemster wel de mogelijkheid heeft activiteiten buiten de voor de markt gunstige regio's uit te oefenen, wordt de vergoeding vastgesteld op € 1.000,= per maand.

Kantonrechter Zevenbergen

Kantonrechter Zevenbergen 23 februari 1995, Prq. 1995, nr. 4275

Vordering betreffende voorzieningen ex art. 116 Rv.:

- tot verklaring voor recht dat een bij het eerste arbeidscontract voor bepaalde tijd tussen partijen aangegaan concurrentiebeding na stilzwijgende voortzetting van de dienstbetrekking niet meer van toepassing is, althans dat dat beding werknemer niet verbiedt werkzaam te zijn als vennoot van een VOF bepaalde werkzaamheden te verrichten, alsmede voorwaardelijk;
- schorsing van het concurrentiebeding voor de duur van de bodemprocedure;
- gedeeltelijk de werking van dat beding te niet te doen, in ieder geval door de werkingsduur te beperken tot 6 maanden en tenslotte als noch het een, noch het ander wordt toegewezen;
- veroordeling van gewezen werkgeefster tot maandelijks betaling van een bedrag gelijk aan het laatstelijk verdiend salaris, zolang het concurrentiebeding in enigerlei mate in stand wordt gelaten.

Indien een concurrentiebeding op de voorgeschreven wijze is aangegaan bij arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd blijft het ook van kracht na stilzwijgende voortzetting van het dienstverband.

Vastlegging van het werkingsgebied van het concurrentiebeding. Eiser heeft niet aannemelijk gemaakt dat hij door het concurrentiebeding in belangrijke mate wordt belemmerd om elders werkzaam te zijn.

Naar voorlopig oordeel wordt eiser door het beding in verhouding tot het belang van zijn gewezen werkgeefster niet onbillijk benadeeld.

Kantonrechter Zwolle

Kantonrechter Zwolle 17 oktober 2006, JAR 2007/12

De werknemer is op 1 december 1999 in dienst getreden van de werkgever. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen, waarin het woordje “niet” is weggelaten zodat het de werknemer op grond van de letterlijke tekst toegestaan is om te concurreren. In 2003 heeft de werknemer de arbeidsovereenkomst met daarin hetzelfde concurrentiebeding opnieuw ondertekend. Per 1 maart 2005 is de werknemer uit dienst getreden en bij een ander bedrijf in dienst getreden. De werkgever heeft hem gehouden aan het concurrentiebeding. De voorzieningenrechter heeft op 12 september 2005 geoordeeld dat het de werknemer verboden is werkzaamheden te verrichten voor zijn nieuwe werkgever. In de bodemprocedure vordert de werkgever tevens de verbeurde boetes en dwangsommen. De kantonrechter stelt vast dat een concurrentiebeding alleen rechtsgeldig is indien dit schriftelijk en persoonlijk met de werknemer is aangegaan. In de eis van schriftelijkheid ligt echter ook besloten dat de inhoud van de tekst bepalend is voor de reikwijdte van het beding. Voor ambtshalve aanvulling van onvolledige teksten ten nadele van de werknemer behoort geen plaats te zijn. Dat is een andere vraag dan de vraag naar uitleg van wel gebruikte termen. In het onderhavige geval is het cruciale woord “niet” weggelaten. Het gevolg daarvan, te weten dat de werknemer niet gehinderd wordt door een contractueel verbod, dient geheel voor rekening van de werkgever te blijven, die de tekst heeft opgesteld. Het feit dat de werknemer geen hoger beroep heeft ingesteld tegen het vonnis in kort geding betekent niet dat hij het eens is met dit oordeel. Evenmin is de kantonrechter als bodemrechter gebonden aan hetgeen de voorzieningenrechter in kort geding beslist. Nu geen sprake is van overtreding van het concurrentiebeding kan ook geen sprake zijn van verbeurde boetes. De vordering van de werkgever wordt afgewezen.