

ECLI:NL:RBDHA:2021:5901

Instantie	Rechtbank Den Haag
Datum uitspraak	31-05-2021
Datum publicatie	18-06-2021
Zaaknummer	9175778 RL EXPL 21-6952
Rechtsgebieden	Arbeidsrecht
Bijzondere kenmerken	Eerste aanleg - enkelvoudig Kort geding
Inhoudsindicatie	Partijen twisten over de geldigheid van het concurrentie- en relatiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Oordeel: het beding is ongeldig, omdat niet is voldaan aan de verzwaarde motiveringsplicht.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl AR-Updates.nl 2021-0803

Uitspraak

RECHTBANK DEN HAAG

Zittingsplaats 's-Gravenhage

NvE/cd

Rolnr.: 9175778 \ RL EXPL 21-6952

Datum: 31 mei 2021

Vonnis van de kantonrechter ex artikel 254 Rv in de zaak van:

[eiser] ,

wonende te [woonplaats] ,

eisende partij in conventie,

verwerende partij in reconventie,

gemachtigde: mr. S. Gadellaa,

tegen

de besloten vennootschap TIME TO HIRE B.V.,

gevestigde te Den Haag,
gedaagde partij in conventie,
eisende partij in reconventie,
gemachtigde: mr. A. Talitsch.

Partijen worden hierna aangeduid als " [eiser] " en "TTH".

1 Procedure

1.1. De kantonrechter heeft kennis genomen van:

- de dagvaarding van 29 april 2021 met producties;
- het verweer tevens eis in reconventie van 11 mei 2021 zijdens TTH;
- de overige in het geding gebrachte producties.

1.2. Op 17 mei 2021 heeft de mondelinge behandeling plaatsgevonden. [eiser] is verschenen, bijgestaan door mr. Gadellaa. Namens TTH is [betrokkene] ([functie]) verschenen, bijgestaan door mr. Talitsch. Van het verhandelde ter zitting zijn door de griffier aantekeningen gemaakt, die zich in het griffiedossier bevinden.

2 Feiten in conventie en reconventie

De kantonrechter gaat uit van de volgende feiten.

2.1. TTH is een bedrijf dat actief is in recruitment. Zij adviseert bedrijven bij de totstandkoming van de interne processen voor de werving van personeel en ondersteunt de bedrijven bij het uitvoeren van deze activiteiten.

2.2. Recruitment Proces Outsourcing (RPO) is een dienstverlening van TTH waarbij medewerkers van TTH het gehele wervingsproces voor het vervullen van vacatures bij de klanten uitvoeren. Het is het 'outsourcen' van de recruitment afdeling van bedrijven naar het RPO-team van TTH.

2.3. [eiser] was in dienst bij TTH op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een looptijd van 27 januari 2020 tot 26 januari 2021. Hij was werkzaam als [functie] binnen het RPO-team van TTH.

2.4. In de arbeidsovereenkomst zijn – voor zover relevant – de volgende bepalingen opgenomen:

"9.1. Het is Werknemer, zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van Time to Hire, niet toegestaan om – zowel tijdens het dienstverband met Time to Hire als gedurende een periode van 12 maanden daarna in dienst te treden bij een onderneming of op andere wijze werkzaamheden te verrichten voor een onderneming, zelf een onderneming te beginnen of in een onderneming deel te nemen die activiteiten ontplooit die concurrerend zijn ten opzichte van de Activiteiten van Time to Hire of andere aan Time to Hire gelieerde ondernemingen waar Werknemer direct of indirect bij betrokken is geweest.

9.2. *Het is Werknemer, zonder uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van Time to Hire, niet toegestaan om – zowel tijdens het dienstverband met Time to Hire als gedurende een periode van 12 maanden daarna:*

(...)

b. zakelijke contacten te ontplooiën respectievelijk te onderhouden met en/of gebruik te maken van gegevensbestanden met betrekking tot klanten, opdrachtgevers of andere relaties van Time to Hire met wie Time to Hire in de periode van 2 (twee) jaar voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst overeenkomsten heeft gesloten en/of voor wie Time to Hire gedurende die periode werkzaamheden heeft verricht, voor marketing-, verkoop- of andere doeleinden in de nieuwe werkkring van Werknemer.

(...)

9.4. *De reden voor het overeenkomen van dit non-concurrentie- en relatiebeding is het zwaarwegende commerciële en economische belang van Time to Hire en aan haar gelieerde ondernemingen. Werknemer doet tijdens het dienstverband met Time to Hire in haar functie zeer grote en specifieke kennis op met betrekking tot de wijze van arbeidsbemiddeling door Time to Hire bij haar potentiële en bestaande klanten en opdrachtgevers, met betrekking tot commerciële zaken waaronder prijzen alsook met betrekking tot klantspecifieke zaken. Tevens komt Werknemer in contact met relaties (waaronder in ieder geval begrepen klanten, opdrachtgevers en (interim)medewerkers) van Time to Hire. Als Werknemer deze kennis en contacten binnen een eigen dan wel een andere onderneming gebruikt voor met Time to Hire concurrerende werkzaamheden, wordt Time to Hire hierdoor onevenredig benadeeld. Recruitment Proces Outsourcing, Interim-Recruitment en werving & selectie van recruiters is immers de kernactiviteit van Time to Hire en aan haar gelieerde ondernemingen.*

(...)

11.1 *Indien de werknemer in strijd handelt met zijn verplichtingen uit het bepaalde in het geheimhoudingsbeding, het beding inzake nevenwerkzaamheden en/of het non-concurrentie-, relatiebeding, zal hij/zij in afwijking van artikel 7:650 lid 3 BW aan de Time to Hire, zonder dat enige ingebrekestelling is vereist, in afwijking van artikel 7:650 lid 5 BW, voor iedere overtreding een boete verbeuren van € 5.000,00 alsmede een boete van € 500,00 voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, onverminderd het recht van de Time tot Hire om in plaats daarvan volledige schadevergoeding plus kosten en interesten te vorderen.”*

2.5. TTH heeft geen verlenging van de arbeidsovereenkomst van [eiser] aangeboden waardoor die van rechtswege is geëindigd op 26 januari 2021.

2.6. [eiser] heeft per 15 februari 2021 een nieuwe baan bij ALLSAFE Group B.V. (hierna: ALLSAFE) in de functie van [functie] . In die functie is hij verantwoordelijk voor werving en selectie van nieuwe werknemers voor ALLSAFE. Hij voorziet het management van advies over kandidaten en begeleidt het gehele aannameproces. Hij draagt bij aan employer branding, ontwikkelt vacatureteksten door, zet wervingscampagnes op, draagt bij aan de automatisering van het recruitmentproces en heeft daarnaast ook HR-taken.

2.7. ALLSAFE is een bedrijf dat zich onder meer bezig houdt met het uitoefenen van vastgoedmanagement. ALLSAFE is geen concurrent van TTH maar wel een klant van haar.

3 Vordering en grondslag

In conventie

3.1. [eiser] , vordert dat bij vonnis, uitvoerbaar bij voorraad, bij wijze van voorlopige voorziening:

Primair:

I. de werking van het concurrentie- en relatiebeding in de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te schorsen totdat onherroepelijk is beslist in een bodemprocedure over de rechtsgeldigheid van het concurrentiebeding;

II. TTH te verbieden om voor de duur van de schorsing van het beding aanspraak te maken op de boeteclausule van de arbeidsovereenkomst;

III. TTH te veroordelen tot het binnen drie dagen na dagtekening van dit vonnis verstrekken van een correcte eindafrekening aan [eiser] onder gelijktijdige betaling aan [eiser] van het hem toekomende vakantiegeld, vermeerderd met de wettelijke verhoging en wettelijke rente vanaf 16 maart 2021;

Subsidiair:

IV. Ten aanzien van het concurrentie- en relatiebeding en daarop van toepassing zijnde boetebeding een voorziening te treffen als de kantonrechter in goede justitie vermeent te behoren;

Primair en subsidiair:

V. TTH te veroordelen in de proceskosten, waaronder het nasalaris, te vermeerderen met de wettelijke rente.

3.2. [eiser] legt - tegen de achtergrond van bovenstaande feiten - aan deze vorderingen, het navolgende ten grondslag. Het concurrentie- en relatiebeding in de arbeidsovereenkomst is niet rechtsgeldig. De hoofdregel is dat in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een dergelijk beding niet is toegestaan, tenzij uit de bij het beding opgenomen schriftelijke motivering blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De belangen die TTH in haar motivering heeft gegeven zijn belangen die voor ieder ander commercieel bedrijf kunnen gelden. Het feit dat [eiser] in de uitoefening van zijn functie kennis heeft over het proces van arbeidsbemiddeling, commerciële zaken en in contact komt met relaties, is inherent aan zijn vertrek en is een omstandigheid die in zijn algemeenheid voor alle werkgevers geldt. TTH had concreet moeten aangeven welke specifiek door [eiser] te verwerven kennis met betrekking tot arbeidsbemiddeling, commerciële zaken en relaties het betreft, waarmee hij het bedrijfsdebet van TTH daadwerkelijk in gevaar kan brengen, zodat het beding absoluut noodzakelijk is. Hiermee heeft TTH niet voldaan aan de verzwaarde motiveringsplicht. Subsidiair wordt [eiser] onbillijk benadeeld door het beding in verhouding tot het te beschermen belang van TTH. ALLSAFE is geen concurrent van TTH maar een klant. [eiser] wist, ten tijde van het in dienst treden, niet dat ALLSAFE een klant was van TTH. Tot slot is TTH in gebreke met het opstellen van een eindafrekening met betrekking tot het aan [eiser] toekomende vakantiegeld vanaf mei 2020 tot 27 januari 2021.

3.3. [eiser] heeft een spoedeisend belang, omdat hij door TTH wordt gedwongen om zijn dienstverband te beëindigen en zij hoge boetes vordert.

In reconventie

3.4. TTH, vordert dat bij vonnis, uitvoerbaar bij voorraad, bij wijze van voorlopige voorziening:

1. [eiser] te verbieden om werkzaamheden uit te voeren voor ALLSAFE, vanaf de dag dat dit vonnis wordt gewezen tot 26 januari 2022;

2. [eiser] te veroordelen tot betaling van

a. een boete van € 5.000,-;

b. een boete van € 27.500,-;

c. een boete van € 500,- voor elke dag dat de overtreding voortduurt na de dag van het vonnis;

3. subsidiair, indien sub 2 wordt afgewezen: op straffe van een dwangsom van € 5.000,- voor de overtreding en/of van € 500,- voor elke dag dat gedaagde na betekening van het vonnis in gebreke blijft om aan het vonnis te voldoen;

4. [eiser] te veroordelen in de (na)kosten van deze procedure, te vermeerderen met de wettelijke

rente.

- 3.5. TTH legt - tegen de achtergrond van bovenstaande feiten - aan deze vorderingen, het navolgende ten grondslag. Het relatiebeding is rechtsgeldig overeengekomen. TTH heeft gemotiveerd dat voor haar als zwaarwegend belang bij het overeenkomen van het relatiebeding geldt dat zij onevenredig wordt benadeeld indien een medewerker relaties die hij via TTH kent, voor zichzelf gaat inzetten voor met TTH concurrerende werkzaamheden. De kennis en ervaring, zoals de RPO-werkwijze en het uitvoeren van de functie van [functie] , mag niet ten nadele van TTH worden ingezet bij klanten. TTH heeft een evident belang bij het behouden van haar klanten en haar lopende opdrachten. Dat belang is een zwaarwegend belang omdat dit om het kapitaal van de onderneming TTH gaat. Zij wil haar bedrijfsdebet beschermen. Door rechtstreeks in dienst te treden bij een klant op de functie waarvoor TTH een opdracht tot bemiddeling had, raakt TTH een klant kwijt. [eiser] heeft een lopende opdracht gefrustreerd door rechtstreeks bij ALLSAFE te solliciteren. De werkzaamheden die [eiser] verricht bij ALLSAFE zijn duidelijk concurrerend met de dienstverlening van TTH. Daarnaast is er geen sprake van onredelijke belemmering voor [eiser] voor het vinden van een andere baan. [eiser] wordt niet onbillijk benadeeld, zodat er geen grond is voor vernietiging. Voorts zijn [functie] gewilde functionarissen in de markt en zijn er voor [eiser] voldoende mogelijkheden naast de klanten van TTH om elders aan de slag te gaan.
- 3.6. TTH heeft een spoedeisend belang, omdat de overtreding blijft voortduren en TTH belang heeft bij handhaving van het beding.

4 Verweer in conventie en reconventie

- 4.1. Beide partijen hebben over en weer gemotiveerd verweer gevoerd tegen de vorderingen. Op die verweren wordt hierna – voor zover van belang – ingegaan.

5 Beoordeling

In conventie

- 5.1. De kantonrechter stelt voorop dat de gevorderde voorlopige voorziening slechts voor toewijzing in aanmerking komt als in deze procedure aan de hand van de thans bekende feiten en omstandigheden de verwachting is gewettigd dat in de tussen partijen te voeren bodemprocedure een soortgelijke vordering van [eiser] tot toewijzing daarvan zal leiden. Tevens dient er sprake te zijn van een spoedeisend belang.
- 5.2. Het spoedeisende belang van [eiser] is voldoende gebleken, omdat het concurrentie- en relatiebeding uit zijn arbeidsovereenkomst met TTH hem ervan zou kunnen weerhouden om het dienstverband bij ALLSAFE voort te zetten, terwijl hij van dat dienstverband afhankelijk is in zijn levensonderhoud.
- 5.3. Vooropgesteld moet worden dat sinds de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) het uitgangspunt is dat een overeengekomen beding waarbij de werknemer wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet rechtsgeldig is, omdat een werknemer dan 'dubbel nadeel' ondervindt. Immers, aan de ene kant werkt een dergelijk beding belemmerend bij een overstap naar een andere baan of het starten van een eigen onderneming, terwijl aan de andere kant bij aanvang vaststaat dat de arbeidsovereenkomst in beginsel van korte duur is. Deze

hoofdregel lijdt slechts uitzondering als uit de bij het beding opgenomen schriftelijke motivering blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Deze afweging moet voor de werknemer kenbaar zijn, hetgeen betekent dat de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen duidelijk moeten zijn omschreven, alsmede de reden waarom deze tot een uitzondering op de hoofdregel dwingen.

- 5.4. Vastgesteld kan worden dat aan de formele vereisten is voldaan, nu het beding tussen partijen schriftelijk is overeengekomen en er op zichzelf genomen een motiveringsplicht, zoals weergegeven onder 2.4., is opgenomen.
- 5.5. Uit vaste jurisprudentie volgt dat de door de wetgever verlangde motiveringsplicht ook een inhoudelijke beoordeling daarvan vergt, in die zin dat moet worden beoordeeld of het beding ook noodzakelijk is "*wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen*". Uit de parlementaire geschiedenis blijkt dat de wetgever weinig aanknopingspunten heeft gegeven voor een nadere invulling van dit criterium. Gelet echter op het gekozen uitgangspunt dat een beding in een tijdelijke arbeidsovereenkomst "*niet geldig is, tenzij...*", moet worden aangenomen, zoals inmiddels ook vaste jurisprudentie is, dat het een zware toets betreft. In de parlementaire geschiedenis wordt verder aangegeven dat sprake moet zijn van een werknemer die specifieke werkzaamheden verricht of in een specifieke functie werkzaam is ("hele specifieke kennis of bedrijfsinformatie die de werknemer op zal doen, waarbij de werkgever onevenredig wordt benadeeld als de werknemer overstapt naar de concurrent" Kamerstukken I 2013/14, 33818, C, p. 104) en dat dit per geval "*een specifieke afweging en motivering*" vergt. Een algemene opsomming van belangen als het voorkomen van weglekken van "kennis van klantenbestand" en "bedrijfsprocessen" volstaat daarmee in het algemeen niet, nu dit voor veel werkgevers/ondernemers relevant is en niet duidelijk maakt waarom juist de betrokken werkgever bescherming nodig heeft.
- 5.6. TTH heeft als verweer aangevoerd dat uit de schriftelijke motivering voldoende blijkt dat voor haar als zwaarwegend belang bij het overeenkomen van het relatiebeding geldt dat zij onevenredig wordt benadeeld indien [eiser] relaties die hij via TTH kent, voor zichzelf gaat inzetten voor met TTH concurrerende werkzaamheden. De kantonrechter is van oordeel dat TTH als schriftelijke motivering een algemene en uitvoerige opsomming heeft gegeven van belangen, die ook voor ieder ander commercieel bedrijf kunnen gelden. Het feit dat een werknemer in de uitoefening van zijn functie *zeer grote en specifieke kennis* op doet *over de wijze van arbeidsbemiddeling en commerciële zaken* zoals prijzen en klantspecifieke zaken waar zijn nieuwe werkgever profijt van kan hebben, is inherent aan zijn vertrek en is een omstandigheid die in zijn algemeenheid voor alle werkgevers geldt. Zo heeft TTH zelf ook profijt gehad van de kennis en ervaring die [eiser] in zijn eerdere functies als [functie] heeft opgedaan. In de toelichting op het beding had TTH duidelijk en concreet moeten vermelden welke specifieke kennis, anders dan de kennis die hij al had opgedaan tijdens zijn loopbaan, [eiser] zou opdoen. En waarom de wijze van arbeidsbemiddeling die TTH hanteert zo uniek is dat TTH met betrekking tot die wijze van bemiddeling bescherming nodig heeft. In het verweer en ter zitting heeft TTH een nadere toelichting gegeven, maar die toelichting – nog daargelaten of die voldoende specifiek is en waaruit blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwichtige bedrijfsbelangen – had in de schriftelijke motivering in de arbeidsovereenkomst moeten staan. Een dergelijke toelichting kan niet achteraf nog worden verstrekt en worden meegewogen bij de beantwoording van de vraag of de schriftelijke motivering in een arbeidsovereenkomst afdoende is. De commerciële zaken zoals prijzen en klantspecifieke zaken worden in meerdere functies kennis van genomen. Bovendien is gesteld noch gebleken dat [eiser] een commerciële baan had, in die zin dat hij aan klantwerving deed of onderhandelingen voerde. [eiser] werd juist voor de klanten ingezet die al een opdracht hadden gegeven. Kortom, vermeld had moeten worden welk specifiek door [eiser] te verwerven bedrijfsinformatie, kennis en ervaring het betreft, waarmee hij het bedrijfsdebet van TTH daadwerkelijk in gevaar kan brengen, zodat het daarop gerichte beding absoluut noodzakelijk is.
- 5.7. Daarnaast weegt de kantonrechter mee dat het hier niet gaat om een op maat gemaakt beding

dat specifiek voor deze werknemer is opgesteld. Dit wordt bevestigd door de toelichting die TTH hierover ter zitting heeft gegeven. Daar heeft TTH uitgelegd dat de inhoud van het beding een standaard sjabloon is voor de functie [functie] , zoals die van [eiser] , dat soms wordt aangepast met klanten bij wie specifiek gewerkt wordt. Een dergelijke aanpassing is hier niet gemaakt in het beding. Nu maatwerk ontbreekt bij het opstellen van het beding kan er ook niet op werknemersniveau een afweging hebben plaatsgevonden over de noodzakelijkheid van het beding.

- 5.8. Op grond van het voorgaande komt de kantonrechter tot het voorlopige oordeel dat TTH niet heeft voldaan aan de verzwaarde motiveringsplicht die geldt voor een concurrentie- en relatiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Dit heeft tot gevolg dat voorshands ervan uitgegaan moet worden dat een bodemrechter tot vernietiging van het beding zal komen. De gevraagde schorsing van het concurrentie- en relatiebeding in artikel 9 van de arbeidsovereenkomst tussen [eiser] en TTH, is dan ook toewijsbaar zoals gevorderd. Het gevorderde verbod is eveneens op dezelfde grond toewijsbaar.
- 5.9. Tegen de eindafrekening is geen zelfstandig verweer gevoerd, anders dan dat TTH zich heeft beroepen op verrekening met de verbeurde boetes. Nu wordt geoordeeld dat [eiser] geen overtreding heeft begaan en de boetes dus niet verbeurd zijn, komt het beroep op verrekening te vervallen. TTH heeft ter zitting nog betoogd dat een eventuele schorsing van het relatiebeding geen terugwerkende kracht heeft, zodat de boetes tot aan vonnisdatum sowieso verbeurd zijn. De kantonrechter volgt dit betoog niet. Nu een bodemrechter hoogstwaarschijnlijk tot vernietiging van het beding zal beslissen heeft dat tot gevolg dat er geen beding is overeengekomen en de rechtsgrond tot de gevorderde boetes ontbreekt. TTH is dan ook gehouden een eindafrekening op te maken, de kantonrechter zal de termijn stellen op veertien dagen, onder gelijktijdige betaling aan [eiser] van het vakantiegeld. De wettelijke verhoging, vastgesteld op 25%, en de wettelijke rente zijn toewijsbaar vanaf 16 maart 2021.
- 5.10. De overige door partijen betrokken stellingen behoeven gelet op het bovenstaande geen nadere bespreking meer.

In reconventie

- 5.11. Uit hetgeen in conventie is overwogen volgt dat de (primaire) vorderingen van TTH, tot nakoming van het relatiebeding en de veroordeling van [eiser] tot betaling van de boete ex artikel 11 van de arbeidsovereenkomst wegens overtreding van het beding, zullen worden afgewezen bij ontbreken van enige rechtsgrond.

In conventie en reconventie

- 5.12. TTH zal als de in het ongelijk gestelde partij worden veroordeeld in de proceskosten in conventie en reconventie. De kosten in reconventie zullen, gelet op de nauwe samenhang tussen beide procedures, worden begroot op nihil. De gevorderde nakosten zullen op de hierna in het dictum weergegeven wijze worden begroot.

6 Beslissing

De kantonrechter in kort geding:

In conventie

schorst de werking van het concurrentie- en relatiebeding in artikel 9 van de arbeidsovereenkomst tussen partijen per heden totdat onherroepelijk daarover is beslist in een bodemprocedure;

verbiedt TTH om voor de duur van de onder I. genoemde schorsing aanspraak te maken op de boeteclausule van artikel 11 van de arbeidsovereenkomst;

veroordeelt TTH om binnen veertien dagen na de betekening van dit vonnis een correcte eindafrekening te verstrekken aan [eiser] onder gelijktijdige betaling aan [eiser] van het hem toekomende vakantiegeld, vermeerderd met de wettelijke verhoging van 25% en de wettelijke rente vanaf 16 maart 2021 tot aan de dag van algehele voldoening;

veroordeelt TTH in de kosten van deze procedure, tot op heden aan de zijde van [eiser] vastgesteld op € 940,83, waarvan € 747,- als het aan de gemachtigde van [eiser] toekomende salaris;

veroordeelt TTH tot betaling van € 124,- aan nasalaris, voor zover [eiser] daadwerkelijk nakosten zal maken, vermeerderd met de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 BW met ingang van de vijftiende dag na aanschrijving tot de dag der voldoening, en voorts, indien betekening van het vonnis heeft plaatsgevonden, vermeerderd met de exploitkosten van betekening van het vonnis, vermeerderd met de wettelijke rente als bedoeld in artikel 6:119 BW met ingang van de vijftiende dag na betekening tot de dag der voldoening;

verklaart dit vonnis tot zover uitvoerbaar bij voorraad.

wijst het meer of anders gevorderde af;

In reconventie

wijst de vorderingen af;

veroordeelt TTH in de kosten van deze procedure, die tot op heden aan de zijde van [eiser] worden begroot op nihil;

verklaart de proceskostenveroordeling uitvoerbaar bij voorraad.

Dit vonnis is gewezen door kantonrechter mr. N.F.H. van Eijk en uitgesproken ter openbare terechtzitting van 31 mei 2021.