

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werkgever heeft rechtmatig belang bij handhaving concurrentiebeding. Concurrentiebeding heeft beperkte werking en werknemer heeft brede opleiding die hem in staat stelt elders werkzaam te zijn. Billijke vergoeding aan werknemer

Werknemer is in 2008 afgestudeerd in Business Administration, met specialisatie in Human Resource Management (HRM). Hij is op 1 november 2008 in dienst getreden van werkgever als trainee human resources. Per 1 mei 2009 heeft hij de stap gemaakt naar consultant en per 1 januari 2011 is hij benoemd tot senior consultant, waarbij een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is gesloten. In deze overeenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Vanaf 1 augustus 2011 bedroeg het salaris € 3.300 bruto per maand, exclusief vakantietoeslag, bonus en overige emolumenten. Op 1 december 2011 is werknemer bij X in dienst getreden als recruitment consultant tegen een salaris van € 45.600 bruto per jaar, exclusief vakantietoeslag. X is een directe concurrent van werkgever. Beiden houden zich bezig met werving en selectie van hoger opgeleid personeel, waaronder met name juristen en financieel managers en beiden hebben kantoren in Amsterdam, Eindhoven en Rotterdam. X had – anders dan werkgever – nog geen afdeling Sales & Marketing. Werknemer – die bij werkgever werkzaam was op de afdeling Sales & Marketing – werd door X aangetrokken een soortgelijke afdeling op te zetten bij X. Werkgever heeft nakoming van het concurrentiebeding gevorderd. De kantonrechter heeft deze vordering toegewezen, alsook de vordering van werknemer tot een billijke vergoeding.

Het hof oordeelt als volgt. Anders dan werknemer meent, heeft werkgever een rechtens te respecteren belang bij handhaving van het concurrentiebeding nu werknemer speciaal was aangetrokken bij X om een afdeling op te zetten, die X nog niet had. Werknemer moet, gelet op zijn werkzaamheden op dit gebied bij werkgever, geacht worden een bijzondere en diepgaande kennis van, en ervaring op dat werkterrein te hebben opgedaan. Voor wat betreft de belangenafweging oordeelt het hof als volgt. Werknemer heeft niet gegriefd tegen de vaststellingen van de kantonrechter dat werknemer bij werkgever de kans heeft gekregen een vak te leren waarvoor hij niet was opgeleid en dat hij nooit zijn ongenoegen aan werkgever kenbaar heeft gemaakt over zijn salaris, werk of carrièreperspectieven, noch over zijn standplaats. Verder staat vast, wat er ook zij van de vraag of dit een gebruikelijk patroon was, dat werknemer gedurende zijn betrekkelijk korte loopbaan bij werkgever is opgeklommen van trainee human resources tot senior consultant en de daarbij behorende salarisstappen heeft gemaakt. Met de kantonrechter is het hof dan ook van oordeel dat werknemer onvoldoende

concrete feiten en omstandigheden heeft gesteld die, indien juist, zouden nopen tot het oordeel dat zijn carrière op een dood spoor zat. Daarnaast geldt dat het concurrentiebeding alleen zag op de disciplines Sales & Marketing en Finance en dat het werknemer overigens vrijstond om bij iedere concurrerende organisatie in dienst te treden. Mede gelet op zijn opleiding in Logistics & Economics en een MBA met specialisatie HRM en werkervaring bij werkgever, kan niet worden gezegd dat werknemer onaantrekkelijk voor potentiële werkgevers was of geen kansen op de arbeidsmarkt meer had.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 24-09-2013

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2013:3181

Zaaknummer: 200.110.354-01

Rechters: R.J.M. Smit, J.F.M. Strijbos en L.A.J. Dun

Advocaten: A.W. Brantjes en H.J. Bronsgeest

Wetsartikelen: 7:653 BW