

RECHTSPRAAK

werknemer/DPA Nederland B.V.

Concurrentiebeding in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet noodzakelijk vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Onbillijke benadeling

Werknemer is op 1 september 2014 voor de duur van zes maanden in dienst getreden bij DPA als Consultant Banking & Insurance. Hij is gedetacheerd bij Delta Lloyd. De arbeidsovereenkomst is op 1 maart 2015 verlengd voor de duur van een jaar. In deze arbeidsovereenkomst is een concurrentie- en relatiebeding opgenomen. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst op 29 mei 2015 tussentijds opgezegd tegen 1 juli 2015. Hij heeft een andere dienstbetrekking aanvaard als extern professional bij een detacheringsbureau. Werknemer vordert schorsing van het concurrentiebeding. Hij stelt hiertoe allereerst dat het niet is toegestaan om een concurrentiebeding op te nemen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij dit noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen. Van dit laatste is geen sprake. Voor zover wordt geoordeeld dat het concurrentiebeding wel geldt, dan stelt werknemer dat hij hierdoor onbillijk wordt benadeeld en recht heeft op een billijke vergoeding voor de duur van het concurrentiebeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet in geschil is dat aan het bepaalde in artikel 7:653 lid 1 sub b BW, te weten het schriftelijkheidsvereiste en de meerderjarigheidseis, is voldaan. Nu sprake is van een tijdelijke arbeidsovereenkomst moet vervolgens worden beoordeeld of de uitzonderingsbepaling (artikel 7:653 lid 2 BW) van toepassing is. Na de invoering van de WWZ is het uitgangspunt dat een overeengekomen concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet rechtsgeldig is, omdat een werknemer dan 'dubbel nadeel' ondervindt. Dit lijdt slechts uitzondering als uit de bij het beding opgenomen schriftelijke motivering blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Voorshands wordt geoordeeld dat aan de minimale formele vereisten voor de motivering is voldaan. Bij inhoudelijke beoordeling van de motiveringsplicht gaat het om de vraag of ex artikel 7:653 lid 3 sub a BW het concurrentiebeding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De wetsgeschiedenis van de WWZ biedt nauwelijks aanknopingspunten voor een nadere invulling van het criterium 'zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang'. Wel wordt in de literatuur aangenomen dat het een zware toets betreft, gelet op het uitgangspunt dat een concurrentiebeding in een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet geldig is. Uit de parlementaire geschiedenis blijkt dat sprake dient te zijn van 'specifieke werkzaamheden' of een 'specifieke functie' die per geval een afweging en motivering vergt. Voorshands wordt geoordeeld dat DPA de genoemde zwaarwegende bedrijfsbelangen

onvoldoende concreet heeft gemaakt. Het genoemde ‘opgebouwde netwerk, marktgebied, de behoeften en de werkwijze van DPA’ zijn niet nader ingevuld. Een omschrijving ontbreekt welke specifieke kennis en/of (vertrouwelijke) bedrijfsinformatie de Consultant Banking & Insurance bij DPA zal verwerven die beschermd moet worden door het concurrentiebeding. In dit verband is van belang dat DPA een detacheringsbureau is en dat zijn werknemers bij verschillende opdrachtgevers te werk worden gesteld en feitelijk doorgaans niet bij DPA zelf. Bovendien kunnen de feitelijke werkzaamheden van de consultant nog van geval tot geval verschillen.

Zelfs als wordt aangenomen dat DPA inhoudelijk wel aan de motiveringsplicht heeft voldaan, dan wordt werknemer onbillijk benadeeld in verhouding tot het te beschermen belang van DPA (artikel 7:653 lid 3 sub b BW). Naast hetgeen hiervoor over het zwaarwegend bedrijfsbelang is overwogen, wordt bij de belangenafweging nog het volgende in aanmerking genomen. Niet weersproken is dat werknemer gedurende anderhalf jaar slechts bij één opdrachtgever (Delta Lloyd) werkzaamheden heeft verricht. Werknemer heeft maar twee externe cursussen gevolgd. Met één daarvan had hij reeds een aanvang gemaakt vóór het sluiten van de arbeidsovereenkomst met DPA. Ook is niet betwist dat werknemer de eerste drie weken na zijn indiensttreding aan zelfstudie heeft gedaan en daarbij geen toegang had tot het systeem van DPA. Werknemer mocht bij Delta Lloyd niet zelf adviseren. Anders dan DPA stelt, kan niet worden volgehouden dat werknemer een ‘carrièreboost’ heeft gemaakt waarvan de concurrent nu de vruchten gaat plukken. Verder weegt mee dat werknemer belang heeft bij werkzaamheden die beter aansluiten bij zijn eerdere werkervaring in het bankwezen en weegt ook mee dat hij een hoger inkomen kan verdienen. Het concurrentiebeding wordt geschorst.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 23-07-2015

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2015:4864

Zaaknummer: 4248300 \ KK EXPL 15-933

Rechters: A.W.J. Ros

Advocaten: M. Koolhoven, M. Degelink en A.H.B. Balm

Wetsartikelen: 7:653 BW