

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Geen schorsing wereldwijd geldend concurrentiebeding dat gedurende twee jaar na einde arbeidsovereenkomst van toepassing is. Online marketingbranche. Nu het non-concurrentiebeding pas acht maanden geleden is overeengekomen, had werknemer zich bij het aangaan van dit zeer uitgebreide en expliciete beding moeten realiseren dat werkgeefster er veel aan gelegen was dat hij niet op gebied van lead generation concurrerend in de markt zou treden.

Werknemer is op 1 april 2014 in dienst getreden van werkgeefster. Werkgeefster drijft sinds 2011 een online marketingbureau dat is gespecialiseerd in 'lead generation'. In de arbeidsovereenkomst is een non-concurrentiebeding opgenomen voor de duur van twee jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst en een wereldwijde geografische reikwijdte. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst opgezegd omdat hij zo snel mogelijk in Azië een eigen marketingonderneming op het gebied van lead generation wenst op te richten en daarvoor reeds een investeerder heeft gevonden. Werknemer vordert in de onderhavige procedure primair de werking van het non-concurrentiebeding te schorsen, althans te matigen in duur tot een jaar en in geografisch bereik tot Europa en Australië. Werkgeefster heeft verweer gevoerd en een tegenvordering ingediend.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit de stellingen van partijen wordt geconcludeerd dat lead generation een vorm van marketing betreft, waarbij op het internet met instemming persoonsgegevens worden verworven, die in bundels worden verkocht aan bedrijven om vervolgens hun eigen product aan deze personen op het internet aan te bieden. Het verdienen model lijkt erop gebaseerd dat het benaderen van de personen uit deze persoonsbestanden op internet voor ondernemers tot meer (potentiële) internetklanten leidt dan andere aangeboden persoonsbestanden, waardoor een ondernemer geneigd is om juist deze bestanden te kopen. In ieder geval is voldoende aannemelijk geworden dat lead generation op het gebied van marketing recentelijk is ontwikkeld en een niche betreft. Werkgeefster heeft aangevoerd dat zij voornemens is om ook de Aziatische markt te veroveren. Nu verder geldt dat onbetwist is gebleven dat werknemer een werknemer was van het eerste uur, door zijn functie als Head Country Manager van alle ins en outs van de bedrijfsvoering, en meer specifiek lead generation, op de hoogte was en hij het vak goed beheerst, is het begrijpelijk dat werkgeefster met hem een verstrekkend en zeer uitgebreid non-concurrentiebeding op het gebied van lead generation is overeengekomen. Hier staat

tegenover dat werknemer benadeeld wordt door het non-concurrentiebeding. Hij heeft immers in beginsel recht op een vrije arbeidskeuze en heeft een speciale interesse ontwikkeld in lead generation. Nu echter onbetwist is gebleven dat hij zijn knowhow en kunde op dit speciale gebied in de afgelopen twee jaar heeft opgebouwd bij werkgeefster en gesteld noch gebleken is dat hij niet ook op andere gebieden binnen het vak van marketing werkzaam kan zijn, weegt zijn belang niet zwaarder dan dat van werkgeefster. Daarbij geldt dat hij er zelf voor gekozen heeft om zijn baan op te zeggen, terwijl hij juist opslag had gekregen en, gelet op de verstrekte bonussen, moet worden aangenomen dat hij door werkgeefster voor zijn werkzaamheden voldoende werd gewaardeerd. Nu het non-concurrentiebeding bovendien pas acht maanden geleden is overeengekomen, had hij zich bij het aangaan van dit zeer uitgebreide en expliciete beding moeten realiseren dat werkgeefster er veel aan gelegen was dat hij niet op gebied van lead generation concurrerend in de markt zou treden, nergens in de wereld en niet binnen twee jaar. Werkgeefster heeft voldoende gemotiveerd aangevoerd dat concurrerende werkzaamheden van werknemer gedurende twee jaar na beëindiging van het dienstverband voor haar zeer bedreigend zijn. Tegenover de betwisting van werkgeefster, heeft werknemer onvoldoende gesteld om te kunnen concluderen dat in deze nieuw opkomende markt zijn kennis eerder dan na twee jaar te veel is verouderd om bedreigend te zijn voor werkgeefster. De door werknemer gevorderde voorlopige voorziening wordt geweigerd. De tegenvorderingen van werkgeefster worden bij gebrek aan (spoedeisend) belang afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-06-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:4302

Zaaknummer: 5068830 KK EXPL 16-624

Rechters: L. van Berkum

Advocaten: M.A. van Haelst en M.W. Koole

Wetsartikelen: 7:653 BW