

RECHTSPRAAK

## werkneemster/Pietercil Barends B.V.

***Schorsing relatie- en concurrentiebeding. Het belang van werkneemster weegt zwaarder dan het belang van werkgever. Bij nieuwe werkgever kan werkneemster zich immers verder ontwikkelen, terwijl onvoldoende is gebleken dat zij dat bij haar huidige werkgever ten minste in gelijke mate ook kan.***

### Feiten

Werkneemster is in 2012 bij Pietercil in dienst getreden, aanvankelijk op een drietal opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Vanaf 2015 is zij voor onbepaalde tijd in dienst. Per 1 december 2015 is de functie van werkneemster gewijzigd. Bij die gelegenheid is niet een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten, maar zijn de desbetreffende afspraken verwoord in een brief. De arbeidsovereenkomst, die op 1 januari 2015 van kracht werd, kent een concurrentie- en een relatiebeding. Per 1 april 2017 heeft Church & Dwight de distributieovereenkomst voor een tweetal producten van Pietercil opgezegd. Church & Dwight heeft Aspire als nieuwe distributeur voor deze producten aangesteld. Werkneemster heeft een aanbod van Aspire om bij deze als Marketing Manager Benelux in dienst te treden. Werkneemster heeft op 21 december 2016 de mogelijkheden met betrekking tot het concurrentie- en relatiebeding met Pietercil willen bespreken. Zij is daarop van 3 januari 2017 tot 19 januari 2017 door Pietercil vrijgesteld van werkzaamheden. Vanaf 20 januari 2017 is werkneemster weer tewerkgesteld, echter op een andere afdeling (food) en is zij (terug)geplaatst in haar oude functie, overigens met behoud van arbeidsvoorwaarden. Thans verzoekt werkneemster schorsing van het concurrentie- c.q. relatiebeding.

### Oordeel

Bij de voortzetting per 1 januari 2015 van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd na drie eerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is het relatie- en concurrentiebeding (opnieuw) schriftelijk overeengekomen. Bij de wijziging van de functie van werkneemster per 1 december 2015 is ervoor gekozen om niet een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te gaan, maar uitsluitend in een brief de functiebenaming en enkele secundaire arbeidsvoorwaarden te wijzigen. Daarmee is in beginsel het relatie- en concurrentiebeding in stand gebleven. Ook oordeelt de kantonrechter dat door de functiewijziging het relatie- en concurrentiebeding niet aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken. Weliswaar zou gezegd kunnen worden dat de functiewijziging ingrijpend is, maar gelet op een normaal carrièrepad bij Pietercil was

voorzienbaar dat werknemster op enig moment zou doorgroeien. Ook daarmee is het relatie- en concurrentiebeding in stand gebleven. Uit het voorgaande vloeit voort dat werknemster aan het relatie- en concurrentiebeding gehouden kan worden, tenzij, zoals werknemster ook betoogt, zij in verhouding tot het te beschermen belang van Pietercil onbillijk wordt benadeeld (art. 7:653 lid 3 BW). Nu werknemster dit betoogt zal de kantonrechter een belangenafweging maken tussen de belangen van Pietercil enerzijds en werknemster anderzijds in het licht van de situatie. Het belang van werknemster is helder. Zij kan bij Aspire in dienst treden als Marketing Manager Benelux en haar werkzaamheden voor Batiste en Pearl Drops voorzetten en wellicht zelfs uitbreiden met werkzaamheden in België en Luxemburg. Bovendien is haar belang erin gelegen dat zij weer op haar eigen functieniveau werkzaam kan zijn, nu onweersproken vaststaat dat zij na haar schorsing in januari 2017 bij Pietercil is teruggeplaatst in haar oude functie. Het belang van Pietercil is minder helder. Weliswaar heeft Pietercil tijdens de mondelinge behandeling uitvoerig betoogd dat Aspire een directe concurrent van haar is in verschillende marktsegmenten, maar zij heeft de kantonrechter onvoldoende duidelijk kunnen maken, waarom het haar belang is werknemster voor haar organisatie te behouden en haar aan het relatie- en concurrentiebeding te houden. Onder deze omstandigheden moet het belang van werknemster zwaarder wegen dan het belang van Pietercil. Bij Aspire kan werknemster zich immers verder ontwikkelen, terwijl onvoldoende is gebleken dat zij dat bij Pietercil ten minste in gelijke mate ook kan. Conclusie van het voorgaande is dat de kantonrechter de vordering van werknemster zal toewijzen.

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 24-03-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2017:3503

**Zaaknummer:** 5701605 RL EXPL 17-3673

**Rechters:** C.W.D. Bom

**Advocaten:** G.H. Wiekamp en D.J. van der Weerd

**Wetsartikelen:** 7:653 lid 3 BW