

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Schorsing concurrentiebeding. Het beding is zo ruim geformuleerd, gelet op de diverse markten waarop de ondernemingen van werkgever actief zijn, dat het werknemer vrijwel onmogelijk wordt gemaakt om bij een ander bedrijf op het gebied van recruitment in dienst te treden.

Feiten

Werknemer is sinds 9 februari 2015 in dienst getreden bij werkgever, laatstelijk in de functie van Senior Recruitment Consultant. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentie- en een relatiebeding opgenomen. Werknemer heeft in februari 2017 zijn arbeidsovereenkomst bij werkgever opgezegd en kenbaar gemaakt bij X in dienst te willen treden. Werkgever heeft aan werknemer en X meegedeeld dat zij onder voorwaarden bereid is om het concurrentiebeding op te heffen. Partijen hebben geen overeenstemming over opheffing van het concurrentiebeding kunnen bereiken. Werknemer vordert primair schorsing van het concurrentiebeding.

Oordeel

Zowel werkgever als X richten zich op werving en selectie. In die zin kunnen zij dan ook, ook al richten zij zich op een andere branche, als elkaars concurrenten worden beschouwd. Met betrekking tot de beweerde positieverbetering van werknemer door de overstap naar X wordt als volgt overwogen. Dat werknemer geen bonus meer zou ontvangen, is door werkgever weersproken en lijkt ook niet te volgen uit de salarisstrook. Voldoende aannemelijk is echter geworden dat het basissalaris dat werknemer bij X verdient 30% hoger is dan het basissalaris dat hij laatstelijk bij werkgever verdiende. Reeds hieruit volgt dat voldoende aannemelijk is dat sprake is van een positieverbetering voor werknemer door bij X in dienst te treden. Dat werknemer ook goede carrièreperspectieven had bij werkgever en in 2017 weer salarisverhoging zou ontvangen maakt dit niet anders, aangezien op dit moment nog onduidelijk is of werknemer daarop in de toekomst daadwerkelijk aanspraak kan maken. Werknemer heeft bij indiensttreding een training gevolgd van drie maanden, maar is in die periode ook een lager salaris betaald. Van aanzienlijke investeringen is dan ook onvoldoende gebleken, temeer daar werknemer drie tijdelijke contracten heeft gehad alvorens hem een vast dienstverband werd aangeboden. Bij grote investeringen had het voor de hand had gelegen dat werkgever eerder een arbeidsovereenkomst voor langere duur had aangeboden. De gegeven 'training on the job' legt onvoldoende gewicht in de schaal om wel van een aanzienlijke investering te kunnen spreken. Gebruikelijk is immers dat jonge medewerkers binnen een

bedrijf worden opgeleid. Het belang van werkgever bij handhaving van het concurrentiebeding is gelegen in de bescherming van haar bedrijfsdebiet. Vast staat dat werknemer kennis heeft opgedaan over de recruitmentformule van werkgever en beschikt over specifieke kennis over werving en selectie van IT-professionals. Informatie over de recruitmentformule van werkgever valt onder het geheimhoudingsbeding als bedoeld in artikel 10 van de arbeidsovereenkomst. Werknemer zal zich bij X bovendien gaan richten op de life sciences-industrie, kort gezegd de farmaceutische branche. Dat werknemer bij werkgever aanmerkelijke kennis of klantcontacten heeft opgedaan in die branche is voorshands onvoldoende gebleken. Daarnaast heeft werkgever, tegenover de betwisting door werknemer, onvoldoende aannemelijk gemaakt dat werknemer bij de uitoefening van zijn functie kennis heeft gekregen van concurrentiegevoelige informatie van FLS. Niet is gebleken dat werknemer, zoals door werkgever is betoogd, toegang had tot de systemen van Y. Uit de brief van werkgever van 28 februari 2017 volgt bovendien dat werkgever bereid was om het concurrentiebeding, weliswaar onder voorwaarden, op te heffen. Ook daarom is niet aannemelijk dat werknemer over concurrentiegevoelige informatie op het gebied van life sciences beschikt. Uit die brief blijkt dat werkgever met name wil voorkomen dat medewerkers bij X in dienst treden. Dat is op zich een gerechtvaardigd belang, maar kan niet via het concurrentiebeding tussen werknemer en werkgever worden afgedwongen. In verhouding tot het te beschermen belang van werkgever, is aannemelijk is dat de bodemrechter zal oordelen dat werknemer door het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld. Dit geldt temeer nu het concurrentiebeding zo ruim is geformuleerd gelet op diverse markten waarop de ondernemingen van werkgever actief zijn, dat het werknemer vrijwel onmogelijk wordt gemaakt om bij een ander bedrijf op het gebied van recruitment in dienst te treden. Werknemer is daar wel op aangewezen gelet op zijn werkervaring. De primaire vordering tot schorsing van het concurrentiebeding is daarom toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 03-05-2017

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2017:3800

Zaaknummer: 5837670 KK EXPL 17-313

Rechters: C.L.J.M. de Waal

Advocaten: L.H.F. Stuurop en J. Niezen

Wetsartikelen: 7:653 BW