

RECHTSPRAAK

Novadia B.V./werknemer

Belangenafweging concurrentiebeding uitgevallen in voordeel van ex-werkgeefster, omdat werknemer zich eenvoudig via LinkedIn door nieuwe werkgever heeft laten benaderen.

Feiten

Werknemer is op 1 juli 2014 bij Novadia B.V. (hierna: Novadia) in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en was sindsdien werkzaam als detacheringsmedewerker bij Achmea Pensioen. In de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is een (non-)concurrentiebeding opgenomen. Op grond van dit beding is het werknemer (kort gezegd) verboden gedurende zes maanden na beëindiging van de arbeidsovereenkomst in Nederland werkzaam te zijn bij opdrachtgevers van Novadia dan wel bij een onderneming die gelijksoortige diensten als Novadia verricht. Aan het concurrentiebeding is bovendien een boetebeding gekoppeld. In februari 2018 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 april; de opdracht bij Achmea liep op dezelfde datum af. Vervolgens is werknemer op laatstgenoemde datum in dienst getreden bij FTE Groep B.V. (hierna: FTE). Werknemer bekleedt binnen deze onderneming een interne functie en is nog niet gedetacheerd bij een opdrachtgever. Novadia vordert thans in een kortgedingprocedure een verbod voor werknemer om met onmiddellijke ingang tot en met 30 september 2018 op enige wijze werkzaam te zijn voor FTE. Daarnaast vordert Novadia werknemer te veroordelen tot betaling van de in het boetebeding opgenomen som ad € 2.268 per dag.

Oordeel

Rechtsgeldigheid concurrentiebeding

De kantonrechter stelt voorop dat het tussen partijen overeengekomen concurrentiebeding voldoet aan de eisen zoals die in artikel 7:653 lid 1 BW zijn neergelegd. Het concurrentiebeding is schriftelijk overeengekomen met een meerderjarige werknemer en is derhalve rechtsgeldig overeengekomen.

Is FTE een concurrent?

Volgens de kantonrechter dient in de tweede plaats te worden beoordeeld of FTE als concurrent van Novadia kan worden aangemerkt, zodat vast komt te staan dat van het concurrentiebeding een blokkerende werking uitgaat ten aanzien van de indiensttreding van

werknemer bij FTE. Op zitting is komen vast te staan dat FTE en Novadia ondernemingen zijn die werknemers – zoals werknemer in kwestie – detacheren bij hun klanten op het gebied van pensioenen. Naar het oordeel van de kantonrechter is FTE dan ook een met Novadia concurrerende onderneming voor zover het de pensioentak betreft. Nu werknemer in deze tak werkzaam was bij Novadia en in diezelfde hoedanigheid bij FTE in dienst is getreden, kan laatstgenoemde onderneming als concurrent van Novadia worden aangemerkt.

Onbillijke benadeling

Novadia stelt dat zij belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding, omdat zij precedentwerking wil voorkomen. Werknemer voert daarentegen aan dat de overstap naar FTE een positieverbetering voor hem betekent. Zo zal werknemer een hoger salaris ontvangen en mag hij een auto uit een duurder segment leasen. Daarnaast voert werknemer aan dat hij bij FTE de mogelijkheid heeft door te groeien naar de functie van business analyst; een mogelijkheid die bij Novadia niet wordt geboden. De kantonrechter is van oordeel dat het belang van Novadia bij precedentwerking derogeert aan het belang van werknemer bij positieverbetering. Hierbij wordt meegewogen dat werknemer zich eenvoudig liet benaderen door FTE door op LinkedIn aan te vinken dat recruiters hem mochten benaderen. Verder heeft werknemer niet aannemelijk gemaakt dat hij de gestelde positieverbetering niet kon krijgen bij een andere, niet met Novadia concurrerende werkgever. Het door Novadia gevorderde ligt dan ook voor toewijzing gereed.

Matiging van de duur van het concurrentiebeding

De kantonrechter merkt voorts op dat Novadia onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat het concurrentiebeding voor een duur van zes maanden moest worden aangegaan, terwijl dit wel op haar weg had gelegen. Op zitting heeft Novadia hierover enkel verklaard dat de vrije arbeidskeuze van een werknemer gedurende zes maanden moet worden beperkt om te voorkomen dat een detachingskracht door een ander detachingsbedrijf wordt weggekocht en in de markt wordt weggezet. Deze stelling is evenwel niet nader onderbouwd en in het bijzonder niet toegespitst op de individuele situatie. De kantonrechter beperkt de duur van het concurrentiebeding daarom tot een periode van drie maanden (in concreto: tot en met 30 juni 2018). Daarnaast bepaalt de kantonrechter dat het werknemer enkel is verboden door FTE gedetacheerd te worden, nu het hem voorkomt dat Novadia niet in haar belangen wordt geschaad zolang werknemer interne werkzaamheden voor FTE verricht.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 18-05-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:2168

Zaaknummer: 6801776 AV EXPL 18-16 WM/1369

Rechters: J.J.M. De Laat

Advocaten: R.A. van Huussen en K.S. Loilargosain

Wetsartikelen: 7:653 lid 1 BW, 7:653 lid 2 BW, 7:653 lid 3 onderdeel b BW en 19 lid 3 Gw