

RECHTSPRAAK

Saybolt Nederland B.V./gedaagden

Kort geding. Werknemer wordt aan concurrentiebeding met looptijd van een jaar gehouden zonder toekenning van enige vergoeding. Nieuwe werkgever handelt onrechtmatig door stelselmatig werknemers van concurrent te benaderen en in dienst te nemen.

Feiten

Saybolt Nederland B.V. (hierna: 'Saybolt') en Amspec B.V. (hierna: 'Amspec') zijn concurrenten van elkaar. Werknemer is op 8 januari 2001 in dienst getreden bij Saybolt. Laatstelijk bekleedde hij de functie van Senior Accountmanager/Blending Coördinator. Op 12 juni 2018 heeft werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Amspec ondertekend, op grond waarvan hij op 1 oktober 2018 in dienst treedt bij Amspec. Op 23 juli 2018 heeft werknemer met Amspec een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, op grond waarvan werknemer, met ingang van 1 oktober 2019 dan wel zo veel eerder als het non-concurrentiebeding van Saybolt buiten werking wordt gesteld, in dienst treedt bij Amspec in de functie van Senior Quality Accountmanager. Bij brief van 23 juli 2018 heeft werknemer aan Saybolt meegedeeld dat hij de arbeidsovereenkomst met Saybolt wenst te beëindigen per 1 oktober 2018, omdat hij een nieuwe baan heeft gevonden. Saybolt heeft werknemer zowel mondeling als, onder meer, bij brief van 26 juli 2018 laten weten hem te zullen houden aan het non-concurrentiebeding en overige bedingen in zijn arbeidsovereenkomst. Bij brief van 26 juli 2018 heeft Saybolt Amspec meegedeeld dat werknemer is gebonden aan een concurrentiebeding. Zij heeft Amspec gesommeerd om werknemer niet in dienst te nemen en op geen enkele wijze te werk te stellen gedurende de duur van het concurrentiebeding.

Oordeel

Primair vordert werknemer het concurrentie- en relatiebeding in zijn arbeidsovereenkomst met Saybolt te schorsen of te matigen tot nihil. Naar Saybolt terecht aanvoert, verdraagt de gevorderde matiging van de bedingen zich – vanwege het constitutieve karakter daarvan – niet met het voorlopige karakter van een kort geding, zodat dit deel van de vordering voor afwijzing gereed ligt. Saybolt voert eveneens terecht aan dat werknemer zijn vordering tot schorsing van het relatiebeding niet heeft onderbouwd. Ook dit deel van de vordering ligt daarom voor afwijzing gereed. Ten aanzien van de gevorderde schorsing van het concurrentiebeding geldt het volgende. Hoewel de functie van werknemer bij Saybolt geen zuiver commerciële functie is, neemt dat niet weg dat werknemer door zijn adviserende rol

intensief klantencontact heeft. Saybolt heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat, hoewel deze klanten bij die advisering hun correspondentie richten aan alle accountmanagers van Saybolt, werknemer degene is die voornamelijk de contacten onderhoudt, zodat wel degelijk sprake is van een persoonlijke band tussen werknemer en de klanten die hij bedient. Veel van de relaties geven aan dat zij graag in contact willen blijven met werknemer. Doordat werknemer bovendien op langere termijn dezelfde klanten heeft bediend, is aannemelijk te achten dat hij beschikt over zeer specifieke details over de wensen en de bijzonderheden van die klanten aangaande het blendproces. De kans is daarmee reëel dat deze klanten werknemer zullen volgen, wanneer hij direct zal overstappen naar Amspec. Dat de werkzaamheden van werknemer van belang zijn voor het behoud van klantenbinding, wordt tevens ondersteund door het feit dat Amspec bereid is om bijna twee keer zoveel salaris te betalen aan werknemer én dat zij bereid is om, als dat moet, een jaar te wachten om hem in dienst te nemen. De stelling van Amspec dat werknemer alleen maar uitvoerende werkzaamheden heeft verricht, is daarmee ongeloofwaardig althans in het licht van de klantcontacten en wensen van de klanten irrelevant. Saybolt heeft stukken overgelegd, waaruit kan worden geconcludeerd dat werknemer het niet zo nauw neemt met zijn concurrentie-, relatie- en geheimhoudingsbeding. Duidelijk is derhalve dat Saybolt een wezenlijk belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding. De voorzieningenrechter acht het waarschijnlijk dat de bodemrechter het concurrentiebeding niet zal vernietigen, ook niet gedeeltelijk. Doorslaggevende betekenis wordt daarbij gehecht aan de gedragingen van werknemer. De primaire vordering wordt dan ook integraal afgewezen. Ook de subsidiaire vordering ligt voor afwijzing gereed. Er is geen reden om aan werknemer een vergoeding in de zin van artikel 7:653 lid 4 BW (oud) toe te kennen. Werknemer heeft niet aannemelijk gemaakt dat het beding hem in belangrijke mate belemmert om (al dan niet tijdelijk) anders dan in dienst van Saybolt werkzaam te zijn. Voor de beantwoording van de vraag of Amspec onrechtmatig jegens Saybolt handelt, geldt het volgende. De voorzieningenrechter kan zich niet aan de indruk onttrekken en is van oordeel dat hier sprake is van een patroon in de werkwijze van Amspec, dat betekenisvol verder gaat dan de door werknemer en Amspec gestelde marktwerking. Met het systematisch aantrekken van sleutelfiguren en vervolgens ondergeschikten heeft Amspec als het ware een raamwerk kunnen neerzetten voor haar eigen organisatie. Naar voorlopig oordeel heeft Amspec, door de wijze waarop zij – ondanks haar wetenschap van het bestaan van concurrentie- en relatiebedingen – op grote schaal werknemers van Saybolt op sleutelposities heeft overgenomen en heeft geprofiteerd van de wanprestatie gepleegd door oud-werknemers van Saybolt die inmiddels bij Amspec in dienst zijn, onrechtmatig jegens Saybolt gehandeld. Saybolt heeft er een gerechtvaardigd belang bij dat niet alleen werknemer maar ook Amspec het concurrentie, relatie- en geheimhoudingsbeding waar werknemer aan is gebonden, respecteert.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 25-09-2018

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2018:7979

Zaaknummer: C/10/556626 / KG ZA 18-908

Rechters: P. de Bruin

Advocaten: P. van Herk, M. Rodríguez Escudero, J.J. Margry en S. Tanouyat

Wetsartikelen: 7:653 BW (oud)