

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Werknemer wordt door concurrentiebeding onbillijk benadeeld. Mede gelet op het korte dienstverband en het feit dat werknemer een schoolverlater was, is niet aannemelijk geworden dat werkgever in zijn bedrijfsdebet wordt aangetast.

Feiten

Werknemer is, na zijn stageperiode bij werkgever, op 1 mei 2018 in dienst getreden bij werkgever in de functie van Software Engineer. In de arbeidsovereenkomst staat een concurrentiebeding. Op 8 augustus 2018 heeft werknemer aangekondigd dat hij naar bedrijf X wil overstappen. Nadat hij daar met werkgever over had gesproken en werkgever hem had laten weten dat hij nakoming van het concurrentiebeding zal vorderen, heeft werknemer op 31 augustus 2018 schriftelijk zijn arbeidsovereenkomst met ingang van 1 november 2018 opgezegd. Op die datum is werknemer in dienst getreden bij bedrijf X. Werkgever vordert in kort geding onder meer nakoming van het concurrentiebeding.

Oordeel

Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter kunnen werkgever en bedrijf X worden beschouwd als concurrenten. Gebleken is dat beide bedrijven zich bezighouden met het verzorgen van software-oplossingen van hun klanten door het ter beschikking stellen van IT-professionals, waarbij sommige klanten dezelfde zijn. Aannemelijk is dat de activiteiten van bedrijf X op zijn minst als aanverwant aan die van werkgever zijn aan te merken. Indiensttreding van werknemer bij bedrijf X levert dan ook in beginsel een overtreding van het concurrentiebeding op. Beoordeeld dient vervolgens te worden of de bodemrechter het concurrentiebeding op grond van artikel 7:653 lid 3 sub b BW geheel of gedeeltelijk zou vernietigen op de grond dat, in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever, de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld. Het belang dat werkgever heeft, gaat primair om bescherming van het bedrijfsdebet, waarbij met name de vrees voor benadeling, doordat de werknemer kennis draagt van bedrijfsgeheimen en persoonlijk contact heeft (gehad) met klanten en/of andere relaties een belangrijke te beoordelen factor vormt. Hiertegenover staat het belang van werknemer bij bescherming van diens grondwettelijke recht op vrije arbeidskeuze, waarbij elementen als positieverbetering, duur van het dienstverband en de mate waarin de werknemer door het beding benadeeld wordt bij het vinden van een passende werkkring een belangrijke rol spelen. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter is niet aannemelijk geworden dat werkgever in zijn bedrijfsdebet wordt

aangetast op een wijze die bescherming verdient. Daarbij is van belang dat werknemer een schoolverlater was en nauwelijks zijn interne training bij werkgever had afgerond. Verder is hij nooit gedetacheerd geweest en nooit aan een klant ter beschikking gesteld. Er bestaat dan ook geen risico dat werkgever door het vertrek van werknemer een klant aan bedrijf X zal verliezen. Ook is niet aannemelijk dat werknemer tijdens zijn korte dienstverband bedrijfsgeheimen of andere bedrijfsgevoelige kennis heeft opgedaan waarmee hij, door die met de concurrent te delen, werkgever in de bescherming van zijn bedrijfsdebiet zou kunnen schaden. Bij het voorkomen van precedentwerking gaat het er volgens werkgever om dat met handhaving van het concurrentiebeding verhindert wordt dat concurrenten werknemers bij hem weg kunnen halen. Gelet op de huidige krappe arbeidsmarkt kan dat namelijk catastrofale gevolgen hebben. Het is niet zijn doel om werknemers via het concurrentiebeding aan zich te binden. Zij mogen vertrekken maar niet naar de concurrent. Krapte op de arbeidsmarkt is echter geen element dat rechtstreeks het bedrijfsdebiet van werkgever raakt en maakt op zichzelf geen onderdeel uit van het met een concurrentiebeding rechtens te beschermen belang van de werkgever. Wat betreft het belang om de kosten, tijd en energie die werkgever in werknemer heeft geïnvesteerd te beschermen, merkt de kantonrechter op dat over het algemeen iedere werkgever zal investeren in zijn medewerkers, en extra in nieuwe medewerkers. Uit het voorgaande volgt dat het beperkte te beschermen belang van werkgever niet opweegt tegen het belang van werknemer. Handhaving van het concurrentiebeding levert daarom een onbillijke benadeling van werknemer op. De vorderingen van werkgever worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:416

Zaaknummer: 7353715

Rechters: G. Arestis en G.J. van Binsbergen

Advocaten: D.C.J. Bogerd en H. Mouselli

Wetsartikelen: 7:653 BW