

RECHTSPRAAK

Internationaal chauffeur overtreedt concurrentiebeding door bij directe concurrent in dienst te treden. Concurrentiebeding is niet zwaarder gaan drukken door aandelenoverdracht. Evenmin is sprake van onbillijke benadeling van werknemer. Vrees voor concurrentie van werkgever gegrond.

Feiten

Werknemer is van 9 januari 2013 tot 22 februari 2020 als internationaal chauffeur bij werkgeefster in dienst geweest. In de arbeidsovereenkomst is een non-concurrentiebeding opgenomen met de looptijd van een jaar. Aan het concurrentiebeding is een boetebeding gekoppeld. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst per 22 februari 2020 opgezegd en is per 1 maart 2020 in dienst getreden bij bedrijf X. Werkgeefster vordert veroordeling van werknemer om zijn werkzaamheden voor bedrijf X te staken en gestaakt te houden gedurende de resterende looptijd van het non-concurrentiebeding, alsmede betaling van de contractuele boete. Tussen partijen is niet in geschil dat bedrijf X is aan te merken als een directe concurrent van werkgeefster.

*Oordeel**Zwaarder drukken non-concurrentiebeding*

Werknemer stelt allereerst dat het non-concurrentiebeding zijn werking heeft verloren doordat werkgeefster door een aandelenovername is gaan behoren tot een ander bedrijf. Volgens werknemer is de arbeidsverhouding door deze overname ingrijpend gewijzigd en is het non-concurrentiebeding daardoor zwaarder gaan drukken. De kantonrechter volgt werknemer hierin niet. De aandelenovername heeft geen wijziging gebracht in de 'persoon' van de werkgever. Dat is nog steeds werkgeefster. Ook staat als niet weersproken vast dat de identiteit en de activiteiten van de onderneming na de aandelenovername onveranderd zijn. De overname heeft ook geen gevolgen gehad voor de arbeidsrechtelijke positie en/of arbeidsvoorwaarden van werknemer. De door werknemer gestelde omstandigheid dat er sinds de overname een veranderd beleid wordt gevoerd en een minder prettige werksfeer heerst, is evenmin te beschouwen als een ingrijpende wijziging in de arbeidsverhouding. Evenmin is aannemelijk dat het bereik van het non-concurrentiebeding door de aandelenovername is uitgebreid en dat het beding daardoor zwaarder is gaan drukken. Het enkele feit dat werkgeefster deel is gaan uitmaken van een concern, leidt voorshands niet tot dat oordeel. Dat zou anders kunnen zijn indien de kring van concurrenten door de overname wordt uitgebreid, maar dat is in dit geval niet aannemelijk. Op grond van het voorgaande heeft het non-

concurrentiebeding zijn geldigheid behouden.

Onbillijke benadeling werknemer?

De kantonrechter oordeelt dat de vrees voor concurrentie van werkgeefster in dit geval gegrond is. Het staat buiten kijf dat werknemer bij bedrijf X – een directe concurrent – dezelfde functie zal uitoefenen als bij werkgeefster. Voldoende aannemelijk is dat werknemer tijdens zijn dienstverband met werkgeefster specifieke kennis heeft opgedaan van de werkwijze van werkgeefster en met betrekking tot de relaties van werkgeefster. Werknemer vervult weliswaar geen commerciële functie, maar heeft bij het ophalen en/of afleveren van vrachten/ladingen direct contact met relaties en wordt daarom gezien als het visitekaartje van de werkgever. Werknemer kan zijn specifieke kennis aanwenden bij bedrijf X om te concurreren met werkgeefster. Die vrees wordt gevoed door de omstandigheid dat bedrijf X in handen is van de oud-oprichter van werkgeefster. Tegenover het belang van werkgeefster staat het belang van werknemer om niet te worden beperkt in zijn recht op een vrije arbeidskeuze. De kantonrechter overweegt dat het onvoldoende aannemelijk is dat de overstap van werknemer naar bedrijf X een positieverbetering betekent. De gestelde kleinere omvang, andere manier van werken en betere werksfeer kunnen niet tot een ander oordeel leiden. Van belang is verder dat werknemer zelf het initiatief heeft genomen om zijn arbeidsovereenkomst met werkgeefster te beëindigen, kennelijk met het specifieke doel om aansluitend bij bedrijf X in dienst te treden. Werkgeefster heeft verder onbetwist gesteld dat er legio vacatures zijn voor internationaal vrachtwagenchauffeurs en dat werknemer ook als zzp'er kan werken, omdat hij beschikt over de daarvoor benodigde vergunning. Al met al, de belangen tegen elkaar afwegend, acht de kantonrechter het niet waarschijnlijk dat de bodemrechter zal oordelen dat werknemer onbillijk wordt benadeeld door handhaving van het non-concurrentiebeding. De reconventionele vordering tot schorsing van het beding wordt dan ook afgewezen.

Eindoordeel

De kantonrechter kent een bedrag van € 5000 toe als voorschot op eventueel in een bodemprocedure toe te kennen boetebedragen. Voorts wordt werknemer veroordeeld zijn werkzaamheden voor bedrijf X te staken en gestaakt te houden gedurende de resterende looptijd van het non-concurrentiebeding, alsmede tot onverkorte nakoming van het concurrentiebeding.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 07-07-2020

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2020:6235

Zaaknummer: 8420764 VV EXPL 20-122

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: N. Roos en L.R.T. Peeters

Wetsartikelen: 7:653 BW