

RECHTSPRAAK

Verdubbeling salaris bij concurrent onvoldoende voor schorsing concurrentiebeding. Hoogte salaris duidt eerder op wegekopen kennis.*Feiten*

Werknemer (geboren 1992) is sinds 31 juli 2017 in dienst bij X Products als International Sales Manager. X Products is een vennootschap, gespecialiseerd in de productie van en handel in jongveevoeders op zuivelbasis, grondstoffen en halffabricaten. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst per 1 augustus 2020 opgezegd en een baan bij een Deense concurrent aanvaard. Werknemer vordert in deze procedure schorsing van het concurrentiebeding.

Oordeel

Het gerechtshof oordeelt als volgt.

Vrije keuze van arbeid en artikel 7:653 lid 3 BW

Voorop kan worden gesteld dat een werknemer in beginsel het (grondwettelijk vastgelegde) recht heeft om vrij te kunnen kiezen welke arbeid hij wenst te verrichten. In het geval dat een – schriftelijk vastgelegde – afspraak wordt gemaakt met een werkgever waarbij de werknemer na einde dienstverband in deze mogelijkheden wordt beperkt en de (ex-)werknemer om vernietiging of beperking van dat beding vraagt, dient een afweging te worden gemaakt tussen het recht op vrije arbeidskeuze enerzijds en het (zwaarwegende) belang van de werkgever bij (integrale) handhaving van het overeengekomen concurrentiebeding anderzijds. Daarbij heeft als uitgangspunt te gelden dat het belang van de werkgever hierin gelegen dient te zijn dat de ex-werknemer door zijn arbeidskeuze na beëindiging van het dienstverband geen situatie bewerkstelligt waarbij sprake is van oneerlijke concurrentie. Die situatie zal zich met name voordoen indien de werknemer door de kennis van de werkwijze, de klanten en de overige bedrijfsgeheimen van de ex-werkgever zichzelf (of zijn nieuwe werkgever) een positie verschaft waarbij sprake is van ongerechtvaardigd voordeel in het concurrerend handelen. Daarbij ligt niet zozeer de nadruk op de door de werknemer tijdens het dienstverband door eigen toedoen verworven kennis en vaardigheden, maar veeleer op de inbreng van de werkgever om de werknemer in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden optimaal te laten verrichten. Het rechtens te respecteren belang van een werkgever is daarom niet het tegengaan van concurrentie in het algemeen, maar het voorkomen dat een (ex-)werknemer met gebruikmaking van de kennis van de onderneming van de (ex-)werkgever, die hij zonder de werkzaamheden voor die onderneming niet zou hebben, zijn vorige werkgever rechtstreeks concurrentie zou kunnen aandoen en daarmee zichzelf of een derde (de nieuwe werkgever)

een ongerechtvaardigde voorsprong in concurrerend handelen zou kunnen bezorgen.

Kennis van werkgever versus belang van de werknemer

De Deense concurrent is de grootste of, in ieder geval een van de grootste concurrenten van werkgever daar waar het zijn product X betreft. Dit product bezorgt werkgever een substantieel deel van zijn jaarlijkse omzet. Werknemer heeft bij werkgever een commerciële functie waarin hij in de loop der jaren zodanig is gegroeid dat hij nu enige tijd zelfstandig werkt. Voldoende aannemelijk is geworden dat hij de commerciële kant van het bedrijf van werkgever (welke afnemer product X koopt, in welke volumes, tegen welke prijzen en hoe de marktpositie is tegenover concurrenten) kent en dat deze wetenschap van groot belang kan zijn voor de Deense concurrent. Nu onduidelijk blijft op grond waarvan de Deense concurrent bereid is 90% meer salaris aan werknemer te betalen dan het salaris dat hij bij werkgever verdient, is de door werkgever geuite vrees dat de Deense concurrent mede betaalt voor de wetenschap van werknemer over haar onderneming en deze ook zal willen gebruiken, voldoende onderbouwd. Naar het voorlopig oordeel van het hof kan er niet van worden uitgegaan dat het geheimhoudingsbeding wat dat aangaat voldoende bescherming biedt. Tegen deze (vooralsnog) gegronde vrees van werkgever weegt het belang van werknemer onvoldoende op. Werknemer heeft nog aangevoerd dat hij brodeloos zal worden, maar die stelling heeft hij onvoldoende toegelicht. Dat werknemer niet bij de Deense werkgever in dienst kan treden, wil niet zeggen dat hij geen enkele andere werkgever kan vinden of dat hij niet bij een andere werkgever in de branche werkzaam kan zijn.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 30-07-2020

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2020:2435

Zaaknummer: 200.280.371/01

Rechters: R.J. Voorink, M. van Ham en J.M.H. Schoenmakers

Advocaten: M.M.M. Rooijen en D.C.J. Bogerd

Wetsartikelen: 7:653 BW en 19 lid 3 GW