

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding is niet zwaarder gaan drukken. Belang van werknemer om dichterbij huis te werken is niet groter dan het belang van werkgever het bedrijfsdebiët te beschermen. Bovendien heeft werkgever werknemer een schriftelijke garantie gegeven dichterbij huis te kunnen gaan werken.

Feiten

Werknemer is per 1 september 2008 in dienst getreden bij werkgever in de functie van adviseur op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkgever houdt zich onder meer bezig met advisering en detachering in de publieke sector. In artikel 2 van de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Werknemer heeft werkgever in het voorjaar van 2020 meegedeeld dat hij elders werk wilde zoeken, omdat hij dichterbij huis wilde gaan werken. Hij heeft werkgever medio mei 2020 te kennen gegeven dat hij per 1 oktober 2020 in dienst wil treden bij bedrijf X. Werkgever heeft werknemer daarop laten weten dat bedrijf X valt onder de strekking van het concurrentiebeding en dat hij werknemer aan dit concurrentiebeding zal houden. Partijen hebben geprobeerd een oplossing hiervoor te vinden, maar zijn daar niet in geslaagd. Werknemer vordert onder meer werkgever te veroordelen het op 1 september 2008 tussen partijen overeengekomen concurrentiebeding geheel (of gedeeltelijk) te schorsen.

Oordeel

Rechtsgeldigheid concurrentiebeding

Werknemer stelt dat zijn functie bij werkgever in de loop der jaren aanzienlijk is gewijzigd waardoor het beding zwaarder is gaan drukken en nu niet (meer) rechtsgeldig is. Werkgever betwist dat. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat zijn functie sinds 2008 ingrijpend is gewijzigd en het concurrentiebeding daardoor zwaarder is gaan drukken. Gelet op de beschrijving die partijen van de functie van adviseur van werknemer hebben gegeven, werd deze functie op verschillende manieren ingevuld al naar gelang de inhoud van een opdracht. Werknemer was doorgaans werkzaam als projectleider/-manager en had in het begin (ook) leidinggevende taken. Het enkele verval van deze leidinggevende taken op zijn eigen verzoek kan in zijn geval niet worden aangemerkt als een ingrijpende en onvoorzienbare wijziging van de functie. Dat geldt ook voor zijn werkzaamheden voor een traineeprogramma, omdat werknemer niet heeft betwist dat deze werkzaamheden voor zijn functie van ondergeschikte betekenis zijn. Dit leidt tot de conclusie dat het concurrentiebeding nog steeds rechtsgeldig is.

Schorsing van het concurrentiebeding door onbillijke benadeling van werknemer

De kantonrechter overweegt dat de vrees van werkgever dat het vertrek van werknemer andere werknemers aanleiding zal geven om ook te vertrekken, geen belang is dat door het concurrentiebeding wordt beschermd. Het belang van werkgever om door middel van het concurrentiebeding zijn bedrijfsdebiets te beschermen, valt hier echter wel onder. Werknemer heeft gesteld dat hij niet over concurrentiegevoelige informatie van werkgever beschikt, maar dit is door werkgever uitvoerig weersproken. Werknemer heeft weliswaar gesteld dat de informatie over het salaris, de omzet en het rendement per adviseur die hij ten behoeve van een tweewekelijks overleg ontvangt niet voor hem is bedoeld en dat hij niet bij het onderdeel van dit overleg waarin deze informatie wordt besproken aanwezig is, maar dit laat onverlet dat hij wel van deze informatie kennis kan nemen. Hij heeft een beroep gedaan op het geheimhoudingsbeding dat in het personeelshandboek staat, maar daarvoor geldt dat het onduidelijk is hoe dit beding is geformuleerd, nu partijen de tekst van dit beding niet hebben overgelegd. Werkgever heeft daarmee voldoende aannemelijk gemaakt een gerechtvaardigd belang te hebben bij handhaving van het concurrentiebeding. Werknemer heeft bovendien onvoldoende aannemelijk gemaakt dat hij er een groot belang bij heeft om bij bedrijf X in dienst te kunnen treden. De voornaamste reden die hij hiervoor heeft aangevoerd is dat hij graag dicht bij huis wil werken en dat bedrijf X hem dat kan garanderen. Werkgever heeft echter voldoende aannemelijk gemaakt dat hij zich actief inspant om zijn opdrachtenportefeuille in de regio Limburg te vergroten en heeft aangeboden werknemer een schriftelijke garantie te geven dat hij dicht bij huis kan gaan werken. Gelet op de maatregelen die naar aanleiding van het coronavirus zijn getroffen, is het daarnaast aannemelijk dat werknemer in de nabije toekomst vaker thuis zal kunnen en moeten werken dan voorheen en zodoende meer tijd met zijn gezin zal kunnen doorbrengen. Ten slotte is niet gebleken dat indiensttreding bij bedrijf X een aanzienlijke verbetering van zijn arbeidsomstandigheden zal betekenen, nu werknemer deze stelling niet nader heeft onderbouwd. Gezien het voorgaande is niet gebleken dat het belang van werknemer bij indiensttreding bij bedrijf X groter is dan het belang van werkgever bij handhaving van het concurrentiebeding. Hierdoor is onvoldoende aannemelijk geworden dat werknemer in verhouding tot het te beschermen belang van werkgever door het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld. Het is dan ook niet aannemelijk dat een bodemrechter het beding zal vernietigen. De primaire vordering om het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk te schorsen zal daarom worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 07-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:4654

Zaaknummer: 8659857 AV EXPL 20-24 MS/1270

Rechters: E.M. de Stigter

Advocaten: F.L.H.F.A.H. Wolfs, S.J. Kremer en J.P. Allebrandi

Wetsartikelen: 7:653 BW