

RECHTSPRAAK

Werknemer wordt veroordeeld tot naleving van het concurrentiebeding, nu het belang van de ex-werkgever om zijn klantenkring te beschermen zwaarder weegt.

Feiten

Werknemer is op 1 april 2018 in dienst getreden bij DIQQ B.V. De arbeidsovereenkomst bevat onder meer een geheimhoudings- en een concurrentiebeding. Op 27 november 2020 zegde werknemer de arbeidsovereenkomst op tegen 1 januari 2021. Op diezelfde dag sloot hij een arbeidsovereenkomst met Cygni Nederland B.V. (hierna: Cygni). Partijen hebben vervolgens overleg gevoerd over beperking van het concurrentiebeding. In het bijzonder is gesproken over het aangaan van een relatiebeding met betrekking tot een aantal klanten van DIQQ, ter vervanging van het concurrentiebeding. Tot afspraken is het uiteindelijk niet gekomen. DIQQ heeft werknemer vervolgens (onder meer) aangeboden bij haar terug te keren. Werknemer is inmiddels bij Cygni aan het werk. DIQQ vordert dat werknemer wordt veroordeeld tot nakoming van het concurrentiebeding.

Oordeel

Werknemer voert aan dat zijn werkzaamheden bij Cygni niet door het concurrentiebeding worden verboden. De kantonrechter volgt hem daarin niet. Zowel DIQQ als Cygni brengt vraag en aanbod van IT-personeel bij elkaar, zo blijkt uit de toelichting die partijen hebben gegeven. Het is daarbij van ondergeschikt belang of het personeel bij de bemiddelende uitlener in dienst is, of dat het personeel door bemiddeling rechtstreeks een arbeidsovereenkomst met de klant aangaat. Waar het op neerkomt, is dat de klant te kennen geeft op zoek te zijn naar IT-personeel en dat DIQQ en Cygni ervoor zorgen dat dit personeel wordt aangeleverd. Daarmee is ten minste sprake van gelijksoortige werkzaamheden. Naar het oordeel van de kantonrechter valt dit ook onder de algemene betekenis van het woord "recruitment". De stelling van werknemer dat hij zich in zijn nieuwe functie niet meer met recruitment bezighoudt, wordt eveneens verworpen. Die stelling heeft werknemer ter zitting toegelicht door uit te leggen dat hij enkel IT-personeel dat bij Cygni zelf in dienst is bij klanten plaatst. Gelet op hetgeen hiervoor is overwogen valt ook dat onder het bij elkaar brengen van vraag en aanbod van personeel en dus onder de noemer "recruitment". Dat werknemer nu als functie Business Development Manager heeft, maakt het oordeel niet anders, nu het gaat om de werkzaamheden die hij feitelijk verricht. De kantonrechter overweegt voorts dat met betrekking tot de vraag of er aanleiding bestaat om het concurrentiebeding te schorsen, een belangenafweging moet worden gemaakt. Daarbij speelt een rol dat DIQQ er belang bij heeft haar klantenkring te beschermen, nu Cygni zich op dezelfde markt beweegt. Dat werknemer

die klantenkring kent, net als de met die klanten gemaakte afspraken, overeengekomen marges en tarieven, is niet betwist. Daarbij heeft DIQQ werknemer de gelegenheid geboden te kiezen voor wederindiensttreding. Hier staat het belang van werknemer bij een vrije arbeidskeuze tegenover. Werknemer krijgt bij Cygni een hoger salaris, maar daarmee is nog niet gezegd dat positieverbetering binnen DIQQ niet tot de mogelijkheden behoorde. Gelet op het voorgaande is voldoende aannemelijk geworden dat sprake is van een reële bedreiging van de bedrijfsbelangen van DIQQ, die in dit geval een beroep op het concurrentiebeding rechtvaardigen. Nu werknemer verplicht is het concurrentiebeding na te leven, terwijl hij dat op dit moment niet doet, zal hij daartoe worden veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 12-02-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:948

Zaaknummer: 8975019 KK EXPL 21-27

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: M.A. Johannsen en N.Y. Solisa

Wetsartikelen: 7:653 BW