

RECHTSPRAAK

Rekening houdend met de positieverbetering en het feit dat werknemer gebonden blijft aan het relatie- en geheimhoudingsbeding, wordt het concurrentiebeding van werknemer vernietigd.

Feiten

Werknemer is per 22 augustus 2016 in dienst getreden bij Uitzendbureau Zuidgeest II B.V. (hierna: Zuidgeest) met standplaats Dordrecht. In de arbeidsovereenkomst is een relatie-, non-concurrentie- en geheimhoudingsbeding opgenomen. Op 29 september 2019 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst bij Zuidgeest opgezegd tegen 1 november 2019. Werknemer is per 4 november 2019 in dienst getreden bij FlexFirst Kader B.V. (hierna: FlexFirst). Zuidgeest heeft werknemer in een brief van 14 november 2019 gewezen op het concurrentiebeding, verzocht om zijn functie bij FlexFirst met onmiddellijke ingang te staken en gevraagd om betaling van het tot dat moment verschuldigde boetebedrag. Zuidgeest vordert werknemer te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 4.550 aan verbeurde boete en om te oordelen dat werknemer zich zal dienen te houden aan het overeengekomen relatiebeding en het overeengekomen non-concurrentiebeding. In reconventie vordert werknemer vernietiging van het concurrentiebeding.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat Zuidgeest en FlexFirst als concurrenten zijn aan te merken, nu zij zich beide richten op de markt en de schoonmaak. Daarnaast staat vast dat werknemer niet volledig als intercedent werd ingezet maar ook werkzaamheden als chauffeur en planner deed. Bij FlexFirst is werknemer aangenomen als recruiter. Daarmee heeft werknemer de door hem gewenste commerciële verantwoordelijkheid die hij bij Zuidgeest – in ieder geval – als planner en chauffeur niet had. In die zin is er door zijn overstap sprake van een positieverbetering. Werknemer voert verder aan dat ook zijn arbeidsvoorwaarden bij FlexFirst beter zijn. Uit de stukken blijkt inderdaad dat het basisloon van werknemer bij FlexFirst hoger is dan bij Zuidgeest. Ook bij FlexFirst is de mogelijkheid tot het geven van een (potentieel hogere) bonus in de arbeidsovereenkomst opgenomen. Bovendien heeft werknemer bij FlexFirst de beschikking over een leaseauto. Ook overweegt de kantonrechter dat werknemer weinig doorgroeimogelijkheden had bij Zuidgeest. Tegenover deze belangen van werknemer stelt Zuidgeest zich op het standpunt dat een overgang van werknemer naar FlexFirst een bedreiging is voor haar bedrijfsdebiët door de kennis die werknemer heeft van alle raamovereenkomsten en informatie over de omzet. De kantonrechter overweegt dat niet valt

in te zien hoe wetenschap van de omzetcijfers kan worden aangemerkt als zodanige kennis dat het schade kan toebrengen aan Zuidgeest. Daarbij heeft werknemer betoogd dat hij niet of nauwelijks in het systeem waarin de raamovereenkomsten staan heeft gekeken, omdat dat voor de uitvoering van zijn werk niet altijd nodig was. Bovendien geeft Zuidgeest er juist door het openstellen van al die informatie blijk van, dat die niet zodanig vertrouwelijk en bedrijfsgevoelig is, dat het voor alle werknemers die toegang hebben een concurrentiebeding zoals opgenomen in de arbeidsovereenkomst van werknemer rechtvaardigt. Alles overziend en tevens rekening houdend met het feit dat werknemer onverkort gebonden is aan een relatie- én geheimhoudingsbeding ten gunste van Zuidgeest valt de afweging van de wederzijdse belangen van partijen in het voordeel van werknemer uit. Conform de vordering van werknemer in reconventie wordt het concurrentiebeding geheel vernietigd, met terugwerkende kracht vanaf 1 november 2019. Dat betekent dat de vorderingen van Zuidgeest in conventie met betrekking tot het concurrentiebeding worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 02-04-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:2952

Zaaknummer: 8435043 CV EXPL 20-10700

Rechters: R.J. van Boven

Advocaten: W.M. de Bruijn en A. Bosveld

Wetsartikelen: 7:653 BW