

RECHTSPRAAK

Belangenafweging bij inroepen concurrentiebeding valt uit in voordeel werkgever, gelet op sterk concurrerende markt van arbeidsbemiddeling en vrees dat werkneemster met werkwijze ‘aan de haal gaat’. Concurrentiebeding (voor de duur van een jaar) wel per 1 november 2021 geschorst, gelet op de duur van de arbeidsovereenkomst en leeftijd werkneemster.

Feiten

Werkneemster is op 8 april 2019 bij SThree Holdings B.V. (hierna: SThree), een bedrijf dat zich bezighoudt met arbeidsbemiddeling, in dienst getreden als Junior Talent Acquisition Consultant op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst zijn een geheimhoudingsbeding, een nevenactiviteiten/non-wervingsbeding en een boetebeding opgenomen. Met ingang van 8 mei 2020 is de arbeidsovereenkomst omgezet in een contract voor onbepaalde tijd. Bij het tekenen van de arbeidsovereenkomst was vermeld dat de eerder opgenomen clausules en overige arbeidsvoorwaarden van kracht bleven. Werkneemster heeft op 24 maart 2021 de arbeidsovereenkomst met SThree opgezegd tegen 1 mei 2021. Bij e-mail van 29 maart 2021 heeft SThree haar nogmaals gewezen op de contractuele verplichtingen. Werkneemster is op 1 mei 2021 in dienst getreden bij Searchlite B.V., onderdeel van Elevation Partners (hierna: Searchlite), in de functie van Senior Talent Acquisition Specialist. Bij brief van 27 mei 2021 heeft SThree haar erop gewezen dat zij in strijd handelt met het geheimhoudingsbeding, het intellectueel-eigendomsbeding en het concurrentiebeding, dat zij boetes verbeurt en haar gesommeerd het werk per direct te staken. Werkneemster heeft daarop haar werkzaamheden voor Searchlite gestaakt. Werkneemster vordert in kort geding primair het concurrentiebeding (geheel of gedeeltelijk) te schorsen dan wel te matigen. Ze stelt dat zij geen bijzondere kennis of knowhow had en dat Searchlite daarnaast geen directe concurrent is van SThree. Daarnaast zouden meerdere commerciële medewerkers van SThree zijn overgestapt naar Searchlite en niet aan het concurrentiebeding zijn gehouden. Ten slotte stelt zij in het kader van de belangenafweging dat zij bij Searchlite meer verdient en er betere doorgroeimogelijkheden voor haar zijn.

Oordeel

Niet in geschil is dat het concurrentiebeding (ook al is dit geformuleerd als ‘non-wervingsbeding’) rechtsgeldig is overeengekomen. Partijen verschillen van mening over het antwoord op de vraag of het beding van toepassing is. Werkneemster stelt daartoe dat zij geen

commerciële functie had bij SThree en dat Searchlite geen concurrerende onderneming is. Dat werkneemster geen commerciële functie zou hebben uitgeoefend bij SThree heeft SThree betwist, maar is naar het oordeel van de kantonrechter niet van belang voor de toepasselijkheid van het beding. In het beding is immers aangegeven dat het gold *‘ongeacht de divisie (contract, permanent of ondersteunende functie) waarin de Werknemer zal gaan werken of heeft gewerkt’*. Voorts is de kantonrechter van oordeel dat Searchlite een concurrerende onderneming is. Searchlite houdt zich bezig met vergelijkbare activiteiten als SThree, te weten het recruten van talentvolle arbeidskrachten in dezelfde markt. Dat Searchlite veel kleiner is dan SThree is niet relevant, nu Searchlite immers een onderdeel is van het grotere Elevation Partners dat groei nastreeft. De tussen SThree en Elevation Partners overeengekomen gentlemen’s agreement is een bevestiging van de bestaande concurrentie. Gelet op het voorgaande kan het concurrentiebeding dan ook in beginsel door SThree worden ingeroepen. De kantonrechter is van oordeel dat ook de belangenafweging niet in het voordeel uitvalt van werkneemster. De positieverbetering van werkneemster weegt daar niet tegen op. De werkwijze van SThree is nadrukkelijk in het concurrentiebeding aangemerkt als een onderdeel van het bedrijfsdebiel. SThree heeft naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter voldoende aannemelijk gemaakt dat het op deze sterk concurrerende markt voor haar zeer belangrijk is dat zij haar positie op de markt beschermt door te voorkomen dat medewerkers met haar werkwijze aan de haal gaan bij de concurrent. Met het concurrentiebeding probeert zij dit nu juist te beschermen. Daar komt bij dat werkneemster bij Searchlite precies hetzelfde werk gaat doen als zij eerder deed voor SThree, namelijk werken bij de afdeling Talent Acquisition. Daarnaast heeft werkneemster diverse documenten, waaronder een stapsgewijze uitleg van de werkwijze, het handboek, formulieren van nieuwe kandidaten en prestaties van trainingen, vlak voor vertrek naar haar privé-e-mailadres gestuurd. Werkneemster heeft zelf de arbeidsovereenkomst opgezegd en is hoewel zij meerdere keren ervoor is gewaarschuwd dat SThree haar zou houden aan het beding toch bij Searchlite in dienst getreden. Dat SThree andere ‘overstappers’ niet heeft gehouden aan een concurrentiebeding doet daar niet aan af. Wel acht de kantonrechter voorshands aannemelijk dat bij de afweging van de wederzijdse belangen van partijen in een bodemprocedure de bodemrechter het concurrentiebeding gedeeltelijk (in duur) zal vernietigen omdat werkneemster, gelet op de duur van haar arbeidsovereenkomst met SThree en haar leeftijd, onbillijk wordt benadeeld doordat zij *een jaar* lang niet bij Searchlite in dienst zou kunnen treden. De kantonrechter zal daarom het concurrentiebeding met ingang van 1 november 2021 schorsen. Werkneemster zal tevens worden veroordeeld tot aanpassing van haar profiel op LinkedIn binnen 48 uur na betekening van het vonnis, op zodanige wijze dat daaruit blijkt dat zij thans niet *werkzaam* is voor Elevation Partners dan wel een aan Elevation Partners gelieerde onderneming.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 02-08-2021

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2021:4008

Zaaknummer: 9279248 KK EXPL 21-434

Rechters: M.V. Ulrici

Advocaten: D.K. Nijhuis en J. Rosendahl

Wetsartikelen: 7:653 BW