

RECHTSPRAAK

Werknemer zegt de arbeidsovereenkomst op en treedt in dienst van een directe concurrent. In kort geding vordert werknemer schorsing van het concurrentiebeding. Schorsing wordt grotendeels afgewezen.

Feiten

Werknemer is van 1 juni 2021 tot 1 december 2021 in de functie Product & Sales Manager New Business werkzaam bij Viessmann Nederland B.V. (hierna: Viessmann), tegen een salaris van € 5.700 bruto per maand, exclusief bonus. Viessmann is actief op het gebied van de verkoop van apparaten van verwarming en koeling, waaronder warmtepompen en airco's. De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentie- en boetebeding met een looptijd van 12 maanden. Eind oktober 2021 zegt werknemer de arbeidsovereenkomst op tegen 1 december 2021, om vervolgens terug te keren naar de werkgever (hierna: X) waar hij voorafgaand aan de indiensttreding bij Viessmann gedurende vier jaar in de functie van Sales Engineer Heating heeft gewerkt. Met ingang van 1 november 2021 wordt werknemer op non-actief gesteld. Viessmann sommeert werknemer zijn werkzaamheden bij X te staken en maakt aanspraak op de boetebepaling. X wordt hiervan door Viessmann in kennis gesteld. In reactie daarop ontvangt Viessmann het bericht van X dat voor werknemer een andere functie is gecreëerd en dat hij gedurende de looptijd van het concurrentiebeding geen contact heeft met klanten of andere activiteiten onderneemt of uitvoert. Werknemer vordert in kort geding primair schorsing van het concurrentiebeding en subsidiair ontheffing van het concurrentiebeding voor wat betreft de indiensttreding bij X. Meer subsidiair vordert werknemer beperking van het concurrentiebeding tot een redelijke duur van 6 maanden na op non-actiefstelling. Werknemer stelt onder meer (a) dat het boetebeding niet rechtsgeldig is, (b) dat indiensttreding in de beoogde functie bij X geen schending van het concurrentiebeding oplevert, (c) dat Viessmann hem niet de functie heeft gegeven die hem was beloofd en (d) dat Viessmann hem met een verkeerde voorstelling van zaken bij X heeft weggelokt. Viessmann stelt zich op het standpunt dat X een concurrent is en dat zij omdat werknemer bij X in dienst is getreden in dezelfde althans een gelijksoortige functie, belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat er sprake is van een rechtsgeldig overeengekomen concurrentie- en boetebeding. Weliswaar ontbreekt de bestemming van de boete in het boetebeding, maar daar mag op grond van artikel 7:650 lid 6 BW van worden afgeweken, nu sprake is van een salaris hoger dan het minimumloon. Ook is de kantonrechter van oordeel dat Viessmann en X zijn aan te merken als directe concurrenten van elkaar en dat X dus onder

de reikwijdte valt van het tussen werknemer en Viessmann overeengekomen concurrentiebeding. Vervolgens is de vraag aan de orde of werknemer onbillijk wordt benadeeld bij handhaving van het concurrentiebeding. Naar het oordeel van de kantonrechter is het op voorhand voldoende aannemelijk dat de bodemrechter het concurrentiebeding gedeeltelijk zal vernietigen en dat vooruitlopend op dat oordeel een gedeeltelijke schorsing van het concurrentiebeding op zijn plaats is. Viessmann heeft met betrekking tot de bescherming van het bedrijfsdebiët naar het oordeel van de kantonrechter ook een gerechtvaardigd belang. Tegenover dit belang staat het belang van werknemer om niet te worden beperkt in zijn recht op vrije arbeidskeuze. Bij de belangenafweging speelt een rol (a) dat werknemer de mogelijkheid heeft om tijdens de looptijd van het beding bij X te werken in een functie die buiten de reikwijdte van het beding valt, (b) de op non-actiefstelling per 1 november 2021, (c) dat werknemer daardoor niet langer in de gelegenheid is geweest bedrijfsgevoelige informatie te verwerven en (d) dat het concurrentiebeding daardoor voor dertien maanden zou gaan gelden. Mede gelet hierop acht de kantonrechter het aannemelijk dat in een eventuele bodemprocedure zal worden geoordeeld dat de billijkheid meebrengt dat de duur van het concurrentiebeding, alsmede de duur van het boetebeding zal worden beperkt tot elf maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst, dus tot 1 november 2022. De gevorderde schorsing van het concurrentie- en boetebeding wordt toegewezen voor de duur van een maand, ingaande per 1 november 2021.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 01-02-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:1162

Zaaknummer: 9595117\VV EXPL 21-531

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: M.A.J. Aerts en N. Mauer

Wetsartikelen: 7:650 leden 1, 3 en 6 BW en 7:653 BW