

RECHTSPRAAK

Kort geding. Werknemer heeft voldoende mogelijkheden aangeboden gekregen van werkgeefster om in de automotive aan de slag te gaan. Houding werkgeefster speelt geen rol bij belangafweging concurrentiebeding om bij concurrent in de automotive aan de slag te gaan. Concurrentiebeding wordt niet geschorst.

Feiten

Werknemer is op 1 september 2013 bij Brightsight B.V. (hierna: Brightsight) in dienst getreden. Brightsight is een cybersecurity-evaluatielaboratorium voor chip-bases-secure-betalingsystemen, secure identiteitsoplossingen en voor 'the internet of things' platforms. Op 6 januari 2021 heeft werknemer naar aanleiding van een functiewijzing, een concurrentiebeding ondertekend. Werknemer heeft vervolgens meerdere keren zijn ongenoegen geuit over zijn salaris(verhoging). Daarna heeft werknemer gesolliciteerd op de functie Senior Sales & Business Development Manager Automotive bij Riscure B.V. (hierna: Riscure) en heeft hij het aanbod gekregen om daar in dienst te treden tegen een hoger salaris en met de mogelijkheid om zich volledig op automotive te richten. Na een gesprek hierover is werknemer gehouden aan zijn concurrentiebeding. Daarop heeft werknemer Brightsight verzocht om hem uit het concurrentiebeding te ontslaan. Vervolgens heeft werknemer met de HR-directeur, de CEO en zijn leidinggevende gesproken, maar die gesprekken hebben tot niets geleid. Werknemer vordert onder meer het concurrentiebeding te schorsen in die zin dat hij bij Riscure in dienst kan treden.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Brightsight voldoende aannemelijk gemaakt dat zij een zwaarwegend belang heeft bij de handhaving van het concurrentiebeding. De kantonrechter overweegt dat de stelling van werknemer dat hij niet over bedrijfsgevoelige informatie beschikt, gelet op zijn functie en het bijbehorende salaris, weinig aannemelijk is. Werknemer heeft benadrukt dat hij zich bij Riscure uitsluitend met automotive zal bezighouden, waarvan hij tot nu toe weinig kennis heeft. De kantonrechter kan werknemer hierin niet volgen. Vaststaat dat Riscure zich niet alleen richt op automotive, maar dat zij in de volle breedte van het werkerrein als concurrent van Brightsight is aan te merken. Niet aannemelijk is daarom dat de (algemene) kennis die werknemer over Brightsight heeft, voor Riscure niet van belang zou kunnen zijn. Tegenover het belang van Brightsight om haar bedrijfsdebet te beschermen, staat het belang van werknemer om een nieuwe wending aan zijn carrière te geven en zich bij Riscure volledig toe te leggen op automotive. Voldoende

aannemelijk is dat de functie bij Riscure voor werknemer zowel inhoudelijk als financieel interessant is. Werknemer kan echter niet worden gevolgd in zijn stelling dat hij door Brightsight zodanig in zijn mogelijkheden wordt beperkt dat daarin een zwaarwegend belang is gelegen om te vertrekken. Vaststaat dat, toen de positie van domeinhouder automotive vrij kwam, deze aan werknemer is aangeboden en dat werknemer een cursus op dit terrein heeft kunnen volgen. Bovendien heeft werknemer ieder jaar een vaste verhoging ontvangen, is hij in een hogere schaal geplaatst en heeft hij daarnaast een individuele loonsverhoging ontvangen. De opstelling van Brightsight jegens werknemer is naar het oordeel van de kantonrechter dan ook geen omstandigheid die in de belangenafweging een rol moet spelen. Het belang van Brightsight bij de handhaving van het concurrentiebeding weegt zwaarder dan het belang van werknemer om bij Riscure in dienst te treden. Weliswaar wordt werknemer door het concurrentiebeding in zijn belangen geschaad, maar dit is naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter niet zodanig dat dit als onbillijk moet worden aangemerkt. Zodoende is de gevorderde schorsing niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 14-04-2022

ECLI: ECLI:NL:RBDHA:2022:3488

Zaaknummer: 9704301 RL EXPL 22-3336

Rechters: D. Jongsma

Advocaten: B.G. den Outer-Kroon en E.T. Oonincx-Vreeburg

Wetsartikelen: 7:653 BW