

RECHTSPRAAK

Een lichte verbetering in arbeidsvoorwaarden en reistijd een een beter carrièreperspectief bij een nieuwe werkgeefster wegen niet op tegen het handhaven van het concurrentiebeding van oud-werkgeefster. Reëel risico dat oud-werkgeefster wordt aangetast in haar bedrijfsdebet.

Feiten

Werknemer is op 28 juni 1999 in dienst getreden bij bedrijf X in de functie van commercieel-administratief medewerker. In maart 2008 hebben partijen een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten met daarin een non-concurrentiebeding, geheimhoudingsbeding en boetebeding. In december 2021 heeft werknemer een gesprek gevoerd met zijn leidinggevende en meegedeeld dat hij bij bedrijf Y in dienst wil treden. Werknemer is erop aangesproken dat hij daarmee het concurrentiebeding overtreedt. Bij brief van 21 mei 2022 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd per 30 juni 2022. Werknemer is nogmaals geattendeerd op het non-concurrentiebeding uit zijn arbeidsovereenkomst. Bij het exitgesprek heeft werknemer laten weten dat hij in dienst zal treden bij bedrijf Y. Volgens werknemer staat het hem vrij om bij bedrijf Y in dienst te treden. Met ingang van 1 juli 2022 is werknemer bij bedrijf Y in dienst getreden. Werknemer verzoekt onder meer schorsing van het concurrentiebeding omdat hij onbillijk wordt benadeeld door het beding. Werknemer beschikt niet over bedrijfsgevoelige informatie waardoor geen risico bestaat dat het bedrijfsdebet wordt aangetast. Ook heeft werknemer veel belang bij de overstap naar een andere werkgever. Volgens bedrijf X is bedrijf Y de belangrijkste concurrent van bedrijf X. Bedrijf X en bedrijf Y kunnen zich slechts van elkaar onderscheiden door hun voorwaarden en prijzen. Werknemer beschikt wel over concurrentiegevoelige informatie. Bedrijf X verzoekt onder meer werknemer te veroordelen tot het betalen van de verbeurde boetes. Volgens werknemer is het boetebeding nietig omdat geen nauwkeurige bestemming van de boete is vermeld.

Oordeel

De kantonrechter neemt in kort geding aan dat partijen een concurrentiebeding zijn overeengekomen en dat dit beding geldt tussen partijen. De kantonrechter vindt het aannemelijk dat de arbeidsvoorwaarden van werknemer enigszins zullen verbeteren door de overstap naar bedrijf Y. Ook acht de kantonrechter aannemelijk dat werknemer meer carrièreperspectief heeft bij bedrijf Y. Bedrijf X en bedrijf Y zijn beide actief in de branche materieelverhuur en moeten worden aangemerkt als directe concurrenten. Werknemer heeft gedurende zijn dienstverband veel inzicht gehad in concurrentiegevoelige informatie. Gezien

het lange dienstverband van werknemer en het feit dat het klantcontact en het vastleggen van commerciële afspraken de kern van zijn functie betroffen, gaat de kantonrechter ervan uit dat hij in grote lijnen een zeer goed beeld heeft van de concurrentiegevoelige informatie van bedrijf X. Uit de arbeidsovereenkomst van werknemer met bedrijf Y blijkt dat hij ook in zijn nieuwe functie veel klantcontact zal hebben en zich zal bezighouden met verhuuractiviteiten. Daarom heeft bedrijf X een zwaarwegend belang om werknemer te houden aan zijn concurrentiebeding. Bedrijf X loopt een reëel risico dat zij in haar bedrijfsdebet wordt aangetast. De belangen van werknemer, namelijk een lichte verbetering in arbeidsvoorwaarden en reistijd en een beter carrièreperspectief, wegen niet op tegen handhaving van het concurrentiebeding. Bovendien heeft werknemer in de huidige krappe arbeidsmarkt voldoende andere mogelijkheden om buiten bedrijf Y een vergelijkbare verbetering te halen. De vordering van werknemer en de gevorderde geldboete zullen worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-09-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:7655

Zaaknummer: 9984361

Rechters: F. Aukema-Hartog

Advocaten: E. van Otterloo en R.P. van Huussen

Wetsartikelen: 7:653 BW