

RECHTSPRAAK

Schorsing concurrentiebeding in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werkgever heeft met toelichting op concurrentiebeding niet voldaan aan motiveringseis van artikel 7:653 lid 2 BW, omdat de motivering generieke termen bevat en niet is toegespitst op werknemer.*Feiten*

Werknemer is op 13 juni 2022 bij SMC Personeelsdiensten B.V. (hierna: SMC) als fysiotherapeut in dienst getreden krachtens een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentie- en boetebeding opgenomen. In een bijlage bij de arbeidsovereenkomst is het concurrentiebeding gemotiveerd. Volgens SMC is het concurrentiebeding overeengekomen vanuit de noodzaak de zwaarwegende bedrijfsbelangen te beschermen. SMC hanteert een doorontwikkelde behandelmethode die door weinig praktijken in Nederland wordt gebruikt en waarvan zij niet wil dat haar werknemers die in het concurrentiegebied aan andere bedrijven gaat aanleren of uitdragen. Ook is SMC voor het bestaan van haar onderneming (grotendeels) afhankelijk van de unieke door haar ontwikkelde producten en bijbehorende dienstverlening en heeft zij er een zeer groot belang bij dat haar werknemers gehouden worden aan het concurrentiebeding, aldus de motivering in de arbeidsovereenkomst. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd per 6 augustus 2022 en is op 1 september 2022 bij een andere werkgever (Sport Medisch Centrum Amsterdam) in dienst getreden. Op 17 januari 2023 is werknemer door (de gemachtigde van) SMC gesommeerd tot betaling van € 69.500 aan verbeurde boetes vanwege overtreding van het concurrentiebeding. Werknemer vordert in kort geding schorsing van het concurrentiebeding. Hij stelt zich onder meer op het standpunt dat SMC geen zwaarwiegend bedrijfs- of dienstbelang heeft dat moet worden beschermd, zodat het concurrentiebeding niet rechtsgeldig is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Ingevolge artikel 7:653 lid 2 BW kan een concurrentiebeding worden opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, mits uit de bij het concurrentiebeding behorende schriftelijke motivering van de werkgever blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. In de memorie van toelichting van artikel 7:653 BW staat verder: *'In het beding zelf dient gemotiveerd te worden welke bedrijfs- of dienstbelangen het betreft en waarom die een concurrentiebeding vereisen. Dit noopt de werkgever tot een concrete afweging en voorkomt daarmee een lichtvaardig*

gebruik van het beding. Op een verzoek om voorbeelden heeft de regering geantwoord: *'Aangezien een werkgever per geval dient te motiveren welke zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen een concurrentiebeding vereisen, kan geen algemene uitspraak worden gedaan over welke zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen aan de orde moeten zijn om een dergelijk beding te rechtvaardigen. Dit vergt per geval een specifieke afweging en motivering. Een dergelijke motivering kan gelegen zijn in hele specifieke kennis of bedrijfsinformatie die de werknemer op zal doen, waarbij de werkgever onevenredig wordt benadeeld als de werknemer overstapt naar een concurrent.'* Met inachtneming van het voorgaande moet voorshands worden geoordeeld dat SMC met de toelichting op het concurrentiebeding niet heeft voldaan aan de uit artikel 7:653 lid 2 BW voortvloeiende motiveringseis, omdat de motivering niet is toegespitst op werknemer. Het is een algemene motivering, niet zijnde de door de wetgever gewenste specifieke afweging en motivering per geval. De motivering bevat generieke termen, zoals 'unieke dienstverlening' en 'een ontwikkelde visie en behandelmethode', zonder dat in de motivering zelf concreet wordt gemaakt wat die termen precies inhouden. Het is bovendien niet toegesneden op de werkzaamheden die werknemer feitelijk verrichtte. De kantonrechter is dan ook voorshands van oordeel dat geen sprake is van een geldig concurrentiebeding. Zelfs als dit wel het geval zou zijn, is voorshands ook aannemelijk dat de bodemrechter het beding niet in stand wil laten omdat werknemer door het beding onbillijk wordt benadeeld. SMC heeft niets concreets gesteld waaruit blijkt dat werknemer beschikt over concurrentiegevoelige informatie waarmee hij zijn voordeel kan doen of zodanige binding met klanten heeft dat SMC moet vrezen voor een overstap van klanten naar de nieuwe werkgever van werknemer, zeker gezien in het licht van de zeer korte duur van het dienstverband van nog geen twee maanden. De belangen van werknemer zijn helder; hij heeft een start gemaakt met zijn loopbaan en is van zijn werk afhankelijk voor zijn inkomen en zijn verdere ontwikkeling. Hij heeft een groot belang vrij te zijn in zijn keuze van een opvolgend dienstverband. Het concurrentiebeding wordt geschorst.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 21-03-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:1526

Zaaknummer: 10330936 KK EXPL 23-85

Rechters: B. Brokkaar

Advocaten: B.P. van Luyn en P.H.J. Körver

Wetsartikelen: 7:653 BW