

RECHTSPRAAK

Kort geding. Concurrentiebeding. Belangenafweging valt uit in het voordeel van de vertrekkende werknemer. Concurrentiebeding bedoeld ter bescherming van bedrijfsdebet werkgever, niet om de werknemer te binden.

Feiten

Werknemer is op 9 december 2019 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever, in de functie van Consultant. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentie- en relatiebeding opgenomen. Werknemer heeft een aanbod gekregen om per 1 januari 2023 in dienst te treden bij een nieuwe werkgever voor onbepaalde tijd, in de functie van Senior Consultant met een bruto all-in salaris van € 83.000 per jaar. Bij de nieuwe werkgever werken ongeveer 36 werknemers. Werknemer heeft bij werkgever aangegeven op dat aanbod te willen ingaan, maar werkgever wil werknemer aan het concurrentiebeding houden. Werknemer vordert schorsing van het concurrentiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat het tussen hen overeengekomen concurrentie- en relatiebeding op zichzelf geldig is. Als vraag ligt voor of het concurrentiebeding werknemer, gelet op het grondrecht van vrijheid van arbeidskeuze, op onbillijke wijze benadeelt en of zijn werknemersbelang bij een overstap zwaarder weegt dan het werkgeversbelang om dit te voorkomen, mede gelet op de positieverbetering die een overstap naar de nieuwe werkgever voor werknemer met zich zou brengen. In het kader van de belangenafweging (art. 7:653 lid 2 sub b BW) heeft werkgever aangevoerd dat hij de afgelopen jaren veel tijd en geld heeft geïnvesteerd in het verkrijgen van een bepaalde status. Die status zal er, wanneer werkgever deze verkrijgt, voor zorgen dat werkgever een interessante kandidaat is voor opdrachtgevers op het gebied van sales en implementatie. Bij vertrek van werknemer naar de concurrent kan de concurrentiepositie van werkgever worden geschaad. Verder beschikt werknemer volgens werkgever vanuit zijn functie binnen diens onderneming over vertrouwelijke concurrentiegevoelige knowhow. Die kennis is van grote waarde. Daarnaast beschikt werknemer uit hoofde van zijn functie over informatie over de door werkgever gehanteerde tarieven en klantenkring en is de kans volgens werkgever groot dat klanten werknemer zullen volgen na een overstap naar de nieuwe werkgever. De voorzieningenrechter overweegt over dit belang dat een concurrentiebeding is bedoeld om het bedrijfsdebet van de werkgever – de opgebouwde knowhow en goodwill – te beschermen. Het beding is niet bedoeld om werknemers te binden. Het enkele feit dat een werknemer in de

uitoefening van zijn functie kennis en ervaring heeft opgedaan, betekent nog niet dat de werkgever bij het vertrek van die werknemer, en ook niet bij het vertrek van die werknemer naar een concurrent, in zijn bedrijfsdebet is aangetast. Dat een werknemer bij zijn vertrek kennis en ervaring, die is opgedaan bij zijn werkgever, 'meeneemt' is inherent aan zijn vertrek. Dat de nieuwe werkgever profijt heeft van de kennis en ervaring van de werknemer is inherent aan het in dienst nemen van een werknemer met kennis en ervaring. Het concurrentiebeding biedt geen bescherming tegen het vertrek van een ervaren werknemer en tegen de indiensttreding van die werknemer bij een concurrent van de oude werkgever, maar alleen tegen de aantasting van het bedrijfsdebet door zo'n overstap. Van zo'n aantasting zal bijvoorbeeld sprake zijn wanneer de betrokken werknemer door zijn functie op de hoogte is van essentiële relevante (commerciële en technische) informatie of van unieke werkprocessen en strategieën en hij deze kennis ten behoeve van zijn nieuwe werkgever kan gebruiken, waardoor de nieuwe werkgever in de concurrentieslag met de oude werkgever in het voordeel is, of bijvoorbeeld doordat de werknemer zo intensief samenwerkt met bepaalde klanten van de oude werkgever dat deze klanten overstappen naar diens nieuwe werkgever. Het voorgaande brengt de voorzieningenrechter voorshands tot het oordeel dat onvoldoende aannemelijk is geworden dat werknemer over vertrouwelijke informatie beschikt waarmee hij, door deze te delen met de concurrentie, werkgever in de bescherming van zijn bedrijfsdebet zou kunnen schaden. De belangen tegen elkaar afwegend oordeelt de voorzieningenrechter voorshands dat het belang van werknemer om van de werking van het concurrentiebeding ontheven te worden groter is dan het belang van werkgever bij handhaving daarvan. Dit betekent dat de voorzieningenrechter oordeelt dat voorshands voldoende aannemelijk is dat de bodemrechter het concurrentiebeding zal vernietigen, zodat de vordering tot schorsing van het concurrentiebeding van werknemer zal worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 01-02-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:261

Zaaknummer: 10249828

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: J.A. Noordam en B. Westerhout

Wetsartikelen: