

RECHTSPRAAK

Overtreding relatie-/concurrentiebeding. Indiensttreding bij concurrerende detacheerder die contract heeft gekregen van opdrachtgever waar de werknemer te werk was gesteld.

Feiten

Werkgeefster houdt zich bezig met het verrichten van consultancy, projectleiding en informatieanalyse op het gebied van automatisering en het daarbij ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Werkneemster is op 1 april 2019 in dienst van werkgeefster getreden. In de arbeidsovereenkomst van werkneemster is een overname- en relatiebeding opgenomen. Op 25 maart 2020 heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst met werkgeefster opgezegd met ingang van 31 mei 2020. Per 1 juni 2020 is zij in dienst getreden bij een ander bedrijf. Op 27 maart 2020 heeft werkgeefster werkneemster gewezen op het van toepassing zijnde relatie- en concurrentiebeding uit de arbeidsovereenkomst. Werkneemster vordert om te bepalen dat de werking van de postcontractuele bedingen in de arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en werkgeefster worden gematigd/beperkt en niet weg staan aan het nieuwe dienstverband van werkneemster. Volgens werkneemster overtreedt zij het overname- en relatiebeding uit de arbeidsovereenkomst niet door per 1 april 2020 via het nieuwe bedrijf werkzaamheden voor bedrijf 3 te verrichten (de ex-aanbesteding van werkgeefster). Werkneemster mocht ervan uitgaan dat werkgeefster geen bezwaar zou hebben om (via derden) aan de slag te blijven bij bedrijf 3. Werkgeefster heeft namelijk vaker personeel laten gaan dat in dienst wilde treden bij bedrijf 3. Dat werkneemster in de uitoefening van haar functie kennis en ervaring heeft opgedaan, betekent niet dat werkgeefster bij een vertrek naar bedrijf 2 in haar bedrijfsdebet is aangetast. Volgens werkgeefster heeft zij een zwaarwegend belang bij handhaving van het overname- en relatiebeding. Werkgeefster heeft veel geïnvesteerd in de opleiding en begeleiding van werkneemster.

Oordeel

Werkneemster schendt het overname- en relatiebeding door binnen één jaar na 30 april 2020 via bedrijf 2 bij bedrijf 3 werkzaamheden te verrichten. Voldoende aannemelijk is geworden dat werkgeefster er een zwaarwegend belang bij heeft om werkneemster aan het overname- en het relatiebeding te houden. Werkgeefster en bedrijf 2 opereren beide in een sterk concurrerende en competitieve IT-detacheringsmarkt. De kans die werkgeefster aan werkneemster heeft geboden heeft in directe zin bijgedragen aan de carrièrestap die werkneemster heeft kunnen maken door bij bedrijf 2 in dienst te treden. Werkgeefster heeft er daarom een (zwaarwegend) belang bij om te voorkomen dat haar werknemers zonder meer kunnen overstappen naar een concurrent om te worden ingezet bij dezelfde opdrachtgever,

terwijl werkgeefster (een groot deel van) de investeringen doet. De belangen die werkneemster hier tegenover stelt, zijn naar het voorlopig oordeel van de voorzieningenrechter van onvoldoende gewicht om op grond daarvan te kunnen concluderen dat zij onbillijk wordt benadeeld. Werkneemster heeft zelf haar arbeidsovereenkomst met werkgeefster opgezegd en had zich op dat moment moeten realiseren dat het overname- en relatiebeding haar konden belemmeren bij het verrichten van werkzaamheden bij bedrijf 3 via bedrijf 2. Werkneemster wordt ook door het overname- en relatiebeding belemmerd in haar vrije arbeidskeuze. Bovendien was werkneemster pas ruim 1 jaar in dienst van werkgeefster. Werkgeefster heeft dus maar een relatief korte periode van de bij werkneemster opgebouwde kennis en/of ervaring kunnen profiteren. De voorzieningenrechter wijst de vorderingen af.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:6075

Zaaknummer: 8612976 UV EXPL 20-124

Rechters: A.J. Reitsma

Advocaten: A.G.W. Verstraten, J. Jacobs en H.I. van den Heuvel-Boonstra

Wetsartikelen: 7:653 BW