

RECHTSPRAAK

Schorsing concurrentiebeding voor zover beding de duur van zes maanden overstijgt.*Feiten*

Werknemer is sinds 15 januari 2018 bij werkgeefster in dienst als Servicedesk Engineer. Werkgeefster verleent ICT, cloud- en telecomdiensten aan het mkb. In de door partijen op 17 oktober 2019 ondertekende arbeidsovereenkomst is (onder meer) een concurrentiebeding opgenomen op basis waarvan het werknemer verboden is om gedurende een periode van één jaar na uitdiensttreding concurrerende werkzaamheden te verrichten. Werknemer is in 2018 begonnen in de functie van Junior Servicedesk Engineer en is sindsdien doorgegroeid naar de positie van Senior Servicedesk Engineer. Werknemer heeft in 2020 kenbaar gemaakt te willen doorgroeien naar de functie van IT-beheerder in de buitendienst. De coördinator 'leren en ontwikkelen' binnen werkgeefster heeft daartoe samen met werknemer een plan van aanpak opgesteld. In november 2022 is de datum waarop werknemer definitief deze functie in de buitendienst zou gaan vervullen en zijn salaris in verband daarmee zou worden verhoogd, uitgesteld van 1 januari 2023 naar 1 april 2023. In januari 2023 heeft werknemer kenbaar gemaakt elders in dienst te willen treden en verzocht om ontheffing van zijn concurrentiebeding. Werkgeefster heeft werknemer bij e-mail van 31 januari 2023 bevestigd dat indiensttreding bij deze onderneming strijdig is met het concurrentiebeding en meegedeeld daarvan géén ontheffing te verlenen. In reactie daarop heeft werknemer op 3 februari 2023 de (voorgenomen) opzegging van de arbeidsovereenkomst niet doorgezet, althans ingetrokken. Werknemer vordert schorsing van het tussen partijen geldende concurrentiebeding.

Oordeel

Werknemer kan voorshands niet worden gevolgd in zijn stelling dat werkgeefster geen redelijk belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding. Werkgeefster heeft toegelicht dat zij alleen geen ontheffing van het concurrentiebeding wil ontnemen voor twee ondernemingen. Het bedrijf waar werknemer werkzaamheden wil verrichten is een van de twee directe concurrenten van werkgeefster. Verder heeft werkgeefster aangevoerd dat werknemer niet alleen klanten ICT-technisch in de derde lijn ondersteunt, maar dat hij ook samen met nog één andere collega binnen die klantengroep een niche – de 'top Cloud klanten' – bedient en hij bovendien deel uitmaakt van een overleggroep binnen werkgeefster waarin periodiek overleg plaatsvindt over de strategie, veranderingen en investeringen in het applicatielandschap, waarmee werkgeefster zich wil onderscheiden van haar concurrenten. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster voorshands voldoende aannemelijk

gemaakt dat werknemer daarmee over concurrentiegevoelige (technische) kennis en informatie en ook over zodanige binding met klanten beschikt, dat een concurrent daaruit voordeel kan halen in de concurrentie met werkgeefster. De kantonrechter is voorts van oordeel dat dit belang van werkgeefster voorshands zwaarder weegt dan het belang van werknemer om bij de concurrent in dienst te treden. Werknemer heeft uiteraard belang bij een vrije arbeidskeuze, maar dat betekent niet dat hij door de weigering van werkgeefster om hem voor de concurrent ontheffing te verlenen zonder meer onbillijk wordt benadeeld. De primair gevorderde schorsing van het concurrentiebeding zal dan ook worden afgewezen. Het concurrentiebeding wordt wel geschorst voor zover dit de duur van een zes maanden overstijgt, nu het belang van werkgeefster bij handhaving van het beding in de loop van de tijd relatief snel afneemt.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 25-04-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:2905

Zaaknummer: 10380152 \ VV EXPL 23-15

Rechters: mr. Van den Boom

Advocaten: A. Oomen, B.I. van Vugt en mr. M. Verhoeven

Wetsartikelen: 7:653 lid 2 BW en 7:653 lid 3 onder b BW