

RECHTSPRAAK

Kort geding. Concurrentiebeding niet geschorst na belangenafweging. Bescherming van bedrijfsdebiets van werkgever weegt zwaarder dan positieverbetering van werkneemster. Verzochte billijke vergoeding afgewezen wegens onvoldoende onderbouwing.

Feiten

Werkneemster is op 1 augustus 2007 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van werkgever, in de functie van tandtechnicus tegen een brutomaandsalaris van € 4.760,82 per maand. Op 26 februari heeft een aandelentransactie plaatsgevonden tussen werkgever en een andere onderneming. Op 1 maart 2022 tekent werkneemster een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarin een concurrentie-, geheimhoudings- en relatiebeding is opgenomen. In juni 2022 deelt werkneemster mee dat zij elders in dienst wil treden. Later in dezelfde maand verzoekt werkneemster per e-mail en in een gesprek om de ontheffing van het concurrentiebeding. Werkgever weigert werkneemster van het concurrentiebeding te ontheffen. Werkneemster vordert onder meer de schorsing van het concurrentiebeding en een billijke vergoeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor schorsing van een concurrentiebeding kan aanleiding zijn indien aannemelijk is dat de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld. Niet in geschil is dat de beoogde nieuwe werkgever van werkneemster een concurrent is van werkgever. Werkneemster geeft aan dat zij een evident belang heeft bij een vrije keuze van arbeid en dat haar belang is gelegen in de mogelijkheid dichterbij huis te werken tegen een aanzienlijk hoger salaris. De verbetering van de financiële situatie is echter onvoldoende om aan te nemen dat werkneemster door het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld. Tegenover de belangen van werkneemster staat het belang van werkgever zich te beroepen op bescherming van zijn bedrijfsdebiets. Gelet op het lange dienstverband van werkneemster bij werkgever (vijftien jaar) en het contact dat zij heeft gehad met andere tandartspraktijken, beschikt werkneemster over een voldoende klantenbestand en informatie die het bedrijfsbelang van werkgever schaden. Werkgever heeft er voldoende belang bij dat de informatie waarover werkneemster beschikt (kennis van klanten, producten, diensten en prijs- en kwaliteitsafspraken) niet bij concurrenten terechtkomt. Dat werkneemster zich zal houden aan het geheimhoudings- en relatiebeding maakt voorgaande niet anders. Dat de beoogde nieuwe werkgever van werkneemster een gezond bedrijf met eigen klantenkring is, is voldoende betwist. De nieuwe werkgever is opgericht door een Duitse vennootschap en is

gevestigd in Overijssel. Daar zijn geen vestigingen van de Duitse vennootschap bekend en al zou daar wel een nevenvestiging zijn, dan is onvoldoende aannemelijk dat in een korte periode een eigen klantenkring wordt opgebouwd. Het is dus voldoende aannemelijk dat het bedrijfsdebiet van werkgever gevaar loopt door de indiensttreding van werkneemster. Dat een collega van werkneemster onlangs een soortgelijke overstap heeft gemaakt en daarvoor toestemming heeft gekregen van werkgever is ontoereikend. Werkgever heeft afdoende aangetoond dat de overstap van de collega door een andere situatie niet te vergelijken valt met de overstap van werkneemster. De belangen van partijen tegen elkaar afgewogen, is het belang van werkgever groter bij handhaving van het concurrentiebeding dan het belang van werkneemster bij schorsing van het concurrentiebeding. De verzochte billijke vergoeding wordt als onvoldoende gemotiveerd afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:6550

Zaaknummer: 10023505

Rechters: D.A. van Steenbeek

Advocaten: A.A.M. Roza-Verwijs en P.J. de Waal

Wetsartikelen: 7:653 BW