

RECHTSPRAAK

Schorsing concurrentiebeding. Niet kan worden vastgesteld of sprake is van een toezegging ondanks e-mail dat elders gewerkt mag worden, maar werknemers worden wel onbillijk benadeeld.

Feiten

X en Y zijn op 1 april 2018 respectievelijk 2 januari 2018 voor werkgeefster gaan werken via een uitzendbureau in de functie van boormeester. Eind 2020 is werkgeefster overgenomen. De naam van werkgeefster is gewijzigd in Encor B.V. (hierna: Encor). Als gevolg van de overname zijn binnen Encor veranderingen doorgevoerd, waaronder een ander HR-beleid (hoger loon en vaste dienstverbanden). De nieuwe arbeidsovereenkomsten zijn in verschillende gesprekken aan de medewerkers toegelicht, per 1 juli 2022 doorgevoerd en door X en Y ondertekend. Daarin is in artikel 12 een concurrentie- en relatiebeding opgenomen waarin – samengevat – staat dat het werknemer verboden is binnen één jaar na einde dienstverband concurrerende werkzaamheden te verrichten. Voor X en Y zijn de wijzigingen aanleiding geweest Encor te verlaten. Na een bijeenkomst op 13 april 2023 over de veranderingen, hebben zij hun wens om te vertrekken mondeling aangegeven bij HR-manager Z. Per e-mail hebben zij verzocht om een schriftelijke bevestiging van Z dat hun bedingen komen te vervallen. Op 14 april 2023 heeft Z geschreven dat de bedingen niet komen te vervallen, maar dat Encor hen niet kan verbieden elders te werken en dat zij dus elders mogen werken. Z heeft X en Y vervolgens bij (standaard)brief d.d. 8 mei 2023 bericht dat de beperkende bedingen van kracht blijven met het verzoek deze na te leven. X en Y hebben vervolgens wederom een schriftelijke bevestiging verzocht van verval, bij gebreke waarvan een kort geding aanhangig zou worden gemaakt. Encor handhaaft de bedingen. X en Y hebben vervolgens laten weten dat zij per 1 juni 2023 werkzaam zullen zijn bij AquaCellens. X en Y vorderen schorsing van de beperkende bedingen. Zij baseren hun vordering enerzijds op de mondelinge toezegging van Encor dat zij niet aan de bedingen zullen worden gehouden en anderzijds op het feit dat Encor geen zwaarwegend belang heeft bij handhaving.

Oordeel

De e-mail van Z d.d. 14 april 2023 is naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter innerlijk tegenstrijdig en daarmee onduidelijk. Echter, gelet op de stellingen over en weer kan niet worden vastgesteld of sprake is van een toezegging en voor nadere bewijslevering leent het kort geding zich niet. Vervolgens dient de vraag te worden beantwoord of X en Y onbillijk worden benadeeld. Dat Encor in haar bedrijfsdebiel is aangetast, heeft zij naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter onvoldoende aannemelijk gemaakt. Vaststaat dat X en Y bij AquaCellens dezelfde functie uitoefenen en daarbij kennis gebruiken die zij hebben opgedaan

bij Encor. Dat zij over essentiële informatie over de innovatieve werkwijze van Encor beschikken, is evenwel niet komen vast te staan. Zij kunnen de machines van Encor bedienen, maar niet maken. Dat X en Y een zodanige klantenbinding hebben dat Encor moet vrezen voor overstap, is ook niet gebleken. Gelet hierop heeft Encor geen zwaarwegend belang bij handhaving van de bedingen. Het belang van X en Y (vrije arbeidskeuze) is groter dan dat van Encor. De bedingen worden algeheel geschorst.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 13-07-2023

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2023:3940

Zaaknummer: 10540322 \ VV EXPL 23-59

Rechters: I.F. Clement

Advocaten: E. Bosscher, M.W. Prinsze en V.M. van Erpers Roijaards

Wetsartikelen: 7:653 BW