

RECHTSPRAAK

Schorsing concurrentiebeding sales trader. Motivering zwaarwegende bedrijfsbelangen in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient te zien op specifieke werknemer. Bij werkgever bevatten alle arbeidsovereenkomsten (van sales traders tot HR-medewerkers) woordelijk dezelfde motivering.

Feiten

Werknemer is op 27 maart 2023 voor de bepaalde tijd van zes maanden en een week bij werkgeefster in dienst getreden als 'sales trader energie'. De arbeidsovereenkomst bevat in artikel 9 een verbod op nevenwerkzaamheden, in artikel 11 een geheimhoudingsclausule en in artikel 13 een concurrentiebeding voor de duur van zes maanden en een relatiebeding voor de duur van twaalf maanden. In artikel 14 staan de 'zwaarwegende bedrijfsbelangen' van werkgeefster toegelicht. Zo stelt werkgeefster dat zij een nieuwe handelsstrategie implementeert en dat zij een groot belang heeft bij het beschermen van die strategie. Ook geeft zij in de toelichting aan dat werknemer als sales trader beschikt over specifieke kennis en gevoelige bedrijfsinformatie. In meerdere (mogelijk alle) arbeidsovereenkomsten van werkgeefster is de toelichtende clausule gelijkloidend, voor zowel sales traders als voor andere functies, waaronder die bij HR. Op 4 september 2023 heeft werknemer aangegeven het dienstverband na ommekomst van de bepaalde tijd niet te willen voortzetten. Werknemer heeft vanaf die datum geen werkzaamheden meer verricht voor werkgeefster. Werknemer wenst thans bij een directe concurrent in dienst te treden. Werkgeefster handhaaft het concurrentiebeding. Werknemer vordert in kort geding schorsing van het concurrentie- en relatiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Motivering concurrentie- en relatiebeding

Allereerst geldt dat uit de parlementaire geschiedenis van artikel 7:653 (lid 2 en 3) BW volgt dat het de bedoeling van de wetgever is geweest dat een werkgever in een concreet geval een concrete afweging maakt over het opnemen van een concurrentiebeding en in de motivering duidelijk maakt waarom bij deze werknemer dit specifieke concurrentiebeding noodzakelijk is. Daarmee verhoudt zich niet goed dat er in alle arbeidsovereenkomsten van een bedrijf woordelijk dezelfde motivering wordt opgenomen voor de diverse zeer verschillende functies, zoals hier voor sales traders en de medewerkers van HR. Waarom juist werknemer een

concurrentiebeding tegen zich zou moeten laten gelden, heeft werkgeefster onvoldoende over het voetlicht weten te brengen. Overigens mag dat bedrijfsbelang niet liggen in investeringen die (al dan niet) in een werknemer zijn gedaan. Het moet immers gaan om hele specifieke kennis of bedrijfsinformatie, die juist deze werknemer op zal doen binnen de onderneming. Dat dit juist speciaal voor werknemer geldt, is niet duidelijk geworden. Dat de kantonrechter in een eventuele bodemprocedure het beding zal vernietigen, ligt daarmee voor de hand.

Belangenafweging

Zelfs indien de bodemrechter niet tot vernietiging zou besluiten, staat het vast dat werknemer maar zeer kort feitelijk bij werkgeefster heeft gewerkt en dat hij al diverse maanden geen werkzaamheden meer voor werkgeefster hoeft te verrichten. Indien en voor zover het bestaansrecht van werkgeefster inderdaad is gebaseerd op de relaties die zij met haar klanten heeft en hoe zij die opbouwt, heeft werkgeefster inmiddels vier maanden de tijd gehad om haar relaties met de opvolger van werknemer vertrouwd te maken. Als het concurrentiebeding rechtsgeldig wordt geacht, dan ligt het derhalve tevens voor de hand dat de kantonrechter het in tijd zal beperken tot de vier en een halve maand die het tot 15 januari 2024 zal duren. Dan heeft werknemer nog de mogelijkheid om bij de concurrent in dienst te treden; het aanbod vervalt op 1 februari 2024.

De kantonrechter schorst het concurrentiebeding én het relatiebeding met ingang van 15 januari 2024.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-12-2023

Zaaknummer: 10805813 KK EXPL 23-716