

RECHTSPRAAK

Kort geding. Schorsing concurrentiebeding en instandlating van het relatiebeding. Het is aannemelijk dat werkgeefster belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding en het relatiebeding om haar bedrijfsdebet te beschermen. Werkneemster beschikt over concurrentiegevoelige informatie. Vrije arbeidskeuze.

Feiten

Werkneemster is op 20 januari 2014 bij werkgeefster, een groothandel in parfums, cosmetica en huidverzorgingsproducten, in dienst getreden. Laatstelijk was zij werkzaam als salesmanager Benelux tegen een brutoloon van € 5.709 per maand op basis van een werkweek van 40 uur. De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentiebeding en een relatie- en ronselbeding. Tijdens een gesprek op 14 december 2023 heeft werkgeefster aangekondigd dat de inhoud van de functie van werkneemster met ingang van 1 februari 2024 gewijzigd zou worden, in die zin dat zij zich vanaf die datum alleen nog zou richten op de professionele markt in plaats van op de professionele markt én de retail. Op 7 maart 2024 heeft werkneemster de arbeidsovereenkomst opgezegd. Met ingang van 1 mei 2024 is zij als salesdirector in dienst getreden van een directe concurrent van werkgeefster. Partijen bereiken geen overeenstemming over het al dan niet houden van werkneemster aan het concurrentie- en relatiebeding. Werkneemster vordert het concurrentie- en/of het relatiebeding geheel of gedeeltelijk te schorsen en/of te matigen. Volgens haar is het eindigen van de arbeidsovereenkomst namelijk het gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van werkgeefster door haar functie eenzijdig te wijzigen. Werkgeefster concludeert tot afwijzing van de vorderingen.

Oordeel

Pas bij dagvaarding stelt werkneemster volgens werkgeefster voor het eerst dat de op 14 december 2023 aangekondigde wijziging dé reden was voor haar opzegging van de arbeidsovereenkomst. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter is onvoldoende aannemelijk dat de opzegging en dus het einde van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van de opsplitsing tussen de professionele markt en de retail. De opzegging dateert van 7 maart 2024 en de functiewijziging is al aangekondigd op 14 december 2023. Ook anderszins zijn er onvoldoende aanwijzingen dat de opzegging het gevolg is van deze functiewijziging. Alleen al daarom is de kantonrechter voorshands van oordeel dat van een ernstig verwijtbaar handelen geen sprake is. Het hoort tot de beleidsvrijheid van werkgeefster om binnen redelijke grenzen haar organisatie in te richten en te wijzigen zoals haar dat goeddunkt. Dit brengt met zich dat

de kantonrechter er vooralsnog van uitgaat dat werkgeefster rechten kan ontlelen aan het concurrentiebeding en het relatiebeding. Werkgeefster stelt dat werkneemster door haar lange dienstverband, carrièreontwikkeling en huidige commerciële (sleutel)functie beschikt over concurrentiegevoelige informatie. De kantonrechter acht het daarom vooralsnog aannemelijk dat werkgeefster inderdaad belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding en het relatiebeding om haar bedrijfsdebiët te beschermen. Daar staat echter tegenover het grondrecht van vrije arbeidskeuze aan de kant van werkneemster. Door het concurrentiebeding en het relatiebeding wordt zij in de uitoefening van dat fundamentele recht belemmerd. Bovendien heeft werkneemster voldoende aannemelijk gemaakt dat er sprake is van een positieverbetering. Op grond van een belangenafweging oordeelt de kantonrechter dat werkgeefster voldoende wordt beschermd door (volledige) instandlating van het relatiebeding en dat werkneemster onbillijk wordt benadeeld door instandlating van het concurrentiebeding. Het concurrentiebeding wordt geheel geschorst.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 06-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2024:3000

Zaaknummer: 11036111 \ VV EXPL 24-25 (E)

Rechters: Sierkstra Sierkstra

Advocaten: M.J. Draaisma en G.J.L. Bright- van der Sluis

Wetsartikelen: 7:653 BW