

RECHTSPRAAK

Wat is de reikwijdte van het concurrentiebeding en heeft werknemer dit beding overtreden?*Feiten*

Vreugdenhil houdt zich in hoofdzaak bezig met de productie en verkoop van melkpoeder. Werknemer is sinds 2018 werkzaam voor Vreugdenhil, eerst als zzp'er. In december 2020 hebben partijen een transitieovereenkomst gesloten, met daarin een concurrentiebeding. Op 7 januari 2021 heeft werknemer een e-mail aan de ceo van Vreugdenhil gestuurd in verband met een door hem gewenste uitzondering op dit concurrentiebeding. In de e-mail staat onder meer: 'Volgens mij gaat het erom, dat ik niet actief kan zijn voor een club in Nederland of daarbuiten, welke concurrerend is met Vreugdenhil (A-ware, DFA, RFC, DMK, etc, etc.).' Werknemer is per 1 januari 2022 in dienst getreden bij Vreugdenhil in de functie van COO. Werknemer gaf in die functie leiding aan de afdeling inkoop, supply chain en innovatie, en hij was lid van het managementteam. In de arbeidsovereenkomst is een bepaling opgenomen dat er bij contacten met klanten of externen, waarbij sprake is van zwaarwegende bedrijfs- en dienstbelangen, een concurrentiebeding geldt. Vreugdenhil en werknemer hebben eind 2023/begin 2024 onderhandeld over een unieke winstdelingsregeling (UWDR). In de UWDR die partijen op 18 januari 2024 hebben gesloten, staat een concurrentiebeding opgenomen. Werknemer heeft op 9 februari 2024 zijn arbeidsovereenkomst met Vreugdenhil tegen 1 april 2024 opgezegd. Per die datum is hij in dienst getreden van A-ware Cheese als Director Operations Cheese. Werknemer heeft in kort geding gevorderd dat hem wordt toegestaan dat hij bij A-ware Cheese in dienst mag treden. De kantonrechter heeft dit toegewezen. Vreugdenhil heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Allereerst twisten partijen over de vraag hoe het concurrentiebeding moet worden uitgelegd. Werknemer heeft erkend dat in de formulering van het concurrentiebeding in de transitieovereenkomst ook A-ware Group als concurrent was begrepen. Zijn e-mail van 7 januari 2021 laat dat afdoende zien. Vervolgens is echter een ander concurrentiebeding afgesproken in de arbeidsovereenkomst en daarna is onderhandeld over de tekst van weer een nieuw concurrentiebeding, in de UWDR. Vast staat dat Vreugdenhil daarbij expliciet heeft willen maken dat onder de reikwijdte van dat beding als concurrent ook (onder meer) Royal A-ware viel, door dat in een opsomming in het beding op te nemen. Werknemer heeft vervolgens verzocht om die opsomming te schrappen omdat hij daarmee niet meer zou mogen werken in de gehele zuivelindustrie, terwijl hij daarin al tientallen jaren werkzaam was. Vreugdenhil heeft ingestemd met het schrappen van de opsomming en heeft dat zelf

bestempeld als ‘enigszins aan werknemer tegemoetkomen’. Uiteindelijk is in de UWDR het huidige concurrentiebeding overeengekomen waarvan de tekst nagenoeg gelijk is aan het concurrentiebeding in de transitieovereenkomst. Wat meeweegt is dat Vreugdenhil melkpoeder produceert en zij het een feit van algemene bekendheid heeft genoemd dat A-ware zich voornamelijk toelegt op de kaasmarkt. Dat verschil in producten pleit ook tegen een uitleg dat partijen in de UWDR de gehele A-ware Group onder het concurrentiebeding hebben willen brengen. Bij dit verloop van de onderhandelingen, het verschil in producten tussen A-ware Group en Vreugdenhil én de tegemoetkoming die Vreugdenhil aan werknemer wilde doen door de opsomming te schrappen mocht werknemer er redelijkerwijs van uitgaan dat niet de gehele A-ware Group onder het beding viel, maar alleen die ondernemingen binnen de A-ware Group die activiteiten verrichten op een terrein, gelijk aan (melkpoeder) of anderszins concurrerend met dat van Vreugdenhil. Het concurrentiebeding wordt in die zin, dus beperkt, uitgelegd. Taalkundig kunnen vervolgens onder ‘het verrichten van activiteiten op een terrein anderszins concurrerend’ ook inspanningen vallen rond het werven en behouden van melkveehouders, die immers leveranciers zijn van de grondstof waarmee wordt geproduceerd. Tegelijkertijd is er, eerst bij de transitieovereenkomst en later in de onderhandelingen over het concurrentiebeding in de UWDR, alleen maar aandacht besteed aan concurrentie van andere producenten in de zuivelbranche. Nergens is uit af te leiden dat, met het schrappen van de opsomming van andere zuivelproducenten en het terugvallen op de tekst uit de transitieovereenkomst, is bedoeld de reikwijdte te verruimen met concurrentie rond leveranciers. Dat betekent dat naar het voorlopig oordeel van het hof activiteiten rond het werven van melkveehouders niet in strijd zijn met het concurrentiebeding in de UWDR. Het hof komt tot de conclusie dat werknemer het concurrentiebeding niet overtreedt. Niet is gebleken dat al een aantasting van het bedrijfsdebiets van Vreugdenhil door werknemer heeft plaatsgevonden.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 17-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:5892

Zaaknummer: 200.342.123

Rechters: G.A. Diebels, S.C.P. Giesen en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: M.J.G.M. Lamers en F.H.A. ter Huurne

Wetsartikelen: 7:653 BW