

RECHTSPRAAK

Handhaving concurrentiebeding onredelijk.*Feiten*

Werknemer is in februari 2012 bij werkgever in dienst getreden als projectsalesmanager en heeft daar tot maart 2017 gewerkt zonder concurrentiebeding. Begin 2017 heeft werknemer zijn dienstverband bij werkgever opgezegd en is in januari 2018 in dienst getreden bij bedrijf 1 als accountmanager, waar wel een concurrentiebeding van toepassing was. Per 1 juni 2024 heeft werkgever bedrijf 1 overgenomen, waardoor het dienstverband van werknemer bij bedrijf 1 automatisch overging naar werkgever. Werknemer is sindsdien weer werkzaam bij werkgever. Werknemer wenst zijn dienstverband bij werkgever te beëindigen om in dienst te treden bij bedrijf 2, een concurrent van werkgever. Werknemer heeft werkgever gevraagd om flexibel om te gaan met het concurrentiebeding, maar onderhandelingen hierover hebben geen resultaat opgeleverd. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst nog niet opgezegd en zich inmiddels ziek gemeld.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter acht het concurrentiebeding rechtsgeldig en constateert dat werkgever en bedrijf 2 concurrenten zijn. Wel wordt geoordeeld dat werknemer door bijzondere omstandigheden onbillijk wordt benadeeld door handhaving van het concurrentiebeding. Hij was immers bij werkgever weggegaan zonder concurrentiebeding en kon niet voorzien dat hij na de overname door zijn oude werkgever aan een beding gebonden zou worden. Daarnaast is hij door werkgever in een nadelige positie gebracht nadat hij zijn wens tot vertrek uitte. Gelet op het evenwicht tussen het belang van werkgever bij bescherming van het bedrijfsdebiët en het recht van werknemer op vrije arbeidskeuze, wordt het concurrentiebeding geschorst. Hierdoor mag werknemer direct in dienst treden bij bedrijf 2.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 24-07-2025

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2025:11511

Zaaknummer: 11727725 VV EXPL 25-312

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: H. van der Wilt en A.H.F. Kluwen

Wetsartikelen: 7:653 BW