

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding rechtsgeldig overeengekomen, belangenafweging valt uit in voordeel werkneemster.*Feiten*

Werkneemster is per 1 september 2022 in dienst getreden bij YER Profesionnals B.V. (hierna: YER) in de functie van projectconsultant op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In april 2024 heeft werkneemster YER geïnformeerd dat zij haar arbeidsovereenkomst wilde opzeggen om bij Field Staffing B.V. (hierna: Field) in dienst te treden. Zij heeft verzocht het concurrentiebeding uit haar arbeidsovereenkomst te laten vervallen. Per mail van 6 mei 2024 heeft YER bevestigd het concurrentiebeding te zullen handhaven. Na een opzegging door werkneemster heeft YER werkneemster gewezen op het concurrentiebeding en haar gesommeerd zich te onthouden van het verrichten van werkzaamheden voor Field. Eind augustus 2024 is werkneemster met Field een nieuwe arbeidsovereenkomst overeengekomen waarin is opgenomen dat de overeenkomst zal ingaan op het moment dat werkneemster niet meer is gehouden aan het concurrentiebeding met YER, met een uiterlijke ingangsdatum van 1 september 2025. Tot die tijd zal werkneemster geen werkzaamheden verrichten voor Field. YER vordert een veroordeling van werkneemster tot nakoming van het concurrentiebeding. Werkneemster concludeert tot niet-ontvankelijkheid dan wel afwijzing van YER.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Het spoedeisend belang vloeit voort uit de stellingen van YER, te weten dat werkneemster een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met Field. Partijen zijn het erover eens dat Field een concurrent is van YER en dat werkneemster met indiensttreding bij Field het met YER overeengekomen concurrentiebeding overtreedt. Zij zijn verdeeld over de vraag of YER een in rechte te respecteren belang heeft bij handhaving van dat beding. YER heeft niets aangevoerd waaruit blijkt dat werkneemster beschikt over concurrentiegevoelige informatie waarmee Field haar voordeel kan doen of dat zij zodanige binding heeft met klanten dat YER moet vrezen voor een overstap naar Field. Hoewel YER ter zitting heeft betoogd dat werkneemster kennis heeft van vertrouwelijke toekomstplannen van YER, die aan haar zijn voorgelegd in het kader van de gesprekken om haar voor YER te behouden, heeft werkneemster onweersproken aangevoerd dat zij slechts globaal op de hoogte is gebracht en hiervan geen specifieke kennis heeft. Dit kan dan ook niet als concurrentiegevoelige informatie worden aangemerkt. Daar komt bij dat deze informatie met werkneemster is gedeeld op het moment dat zij kenbaar had gemaakt dat zij wilde vertrekken. Het past niet om in dat stadium een werknemer concurrentiegevoelige informatie te

verstrekken, waarna de werknemer vervolgens niet meer vrij is om bij de concurrent in dienst te treden. Daarnaast heeft werkneemster onweersproken aangevoerd dat zij bij Field niet voor gemeente Staphorst zal werken en dat zij geen persoonlijk contact heeft (gehad) met andere klanten van YER. Dat laatste past ook niet bij haar functie. Dat het risico bestaat dat werkneemster klanten met zich meeneemt, is dus ook op voorhand niet voldoende aannemelijk geworden. Tot slot geldt dat werkneemster weliswaar een opleiding bij YER heeft gevolgd, maar de periode van de terugbetalingsregeling is verstreken. Kortom, de uitdiensttreding bij YER en de indiensttreding bij Field heeft, zo lijkt, geen effect voor YER, anders dan dat zij personeel kwijtraakt aan Field. De stelling van YER dat Field meerdere werknemers van haar benadert om over te stappen heeft zij niet onderbouwd. Werkneemster heeft hierover verklaard dat zij aan het eind van haar opleidingstraject door meerdere potentiële werkgevers is benaderd om over te stappen, omdat er nu eenmaal een krapte op de arbeidsmarkt bestaat. Voor werkneemster geldt dat zij een duidelijk belang heeft vrij te zijn in de keuze van een andere werkgever. Daargelaten of werkneemster een economisch belang heeft bij de overstap naar Field heeft zij aangevoerd dat zij graag bij Field wil werken omdat zij behoefte heeft aan een andere sociale werkkring. Zij schat in dat zij qua sociale omgeving beter op haar plek is bij Field. Werkneemster staat aan het begin van haar carrière en heeft een groot belang bij de vrijheid om hierin te kunnen kiezen. Daar komt bij dat zij slechts twee jaar voor YER heeft gewerkt. De belangen tegen elkaar afwegend oordeelt de kantonrechter voorshands dat het belang van werkneemster om van de werking van het concurrentiebeding ontheven te worden, groter is dan het belang van YER bij handhaving daarvan, en dat werkneemster door dat beding onbillijk wordt benadeeld. De kantonrechter zal daarom de door YER gevorderde voorziening afwijzen en de door werkneemster in reconventie gevorderde voorziening tot schorsing van het concurrentiebeding toewijzen. YER wordt in de proceskosten veroordeeld.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 10-09-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9884

Zaaknummer: 1232561 \ VV EXPL 24-89

Rechters: R.M. Schoo

Advocaten: C.H. van Tok en mr. N. Ahnouch

Wetsartikelen: 7:653 BW