RECHTSPRAAK

Het concurrentiebeding kan worden gehandhaafd als werknemer beschikt over concurrentiegevoelige bedrijfsinformatie, maar moet wel in duur worden beperkt.

Feiten

Werknemer treedt op 2 september 2024 in dienst bij TK. In de laatste tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst staat onder meer een concurrentie-, relatie- en antironselbeding. Werknemer meldt in een gesprek op 26 maart 2026 met een collega van TK dat hij wenst over te stappen naar YER. Naar aanleiding van dit gesprek stuurt TK diezelfde dag een e-mail naar werknemer waarin zij aangeeft dat werken bij een partij als YER onder het concurrentiebeding valt en daarom niet mogelijk is. Bij e-mailbericht van 4 april 2026 bevestigt werknemer aan TK dat hij wenst over te stappen naar YER. In reactie hierop antwoordt de directeur van TK dat het voor hem niet bespreekbaar is dat werknemer overstapt naar YER, omdat YER als technisch detacheerder een directe concurrent is. TK geeft aan dat zij bereid is om het concurrentiebeding te verkorten van twee naar één jaar, om het beding proportioneel te maken. Werknemer vordert bij de kantonrechter dat deze TK gebiedt hem zonder enige beperking toe te staan om in dienst te treden en werkzaamheden te verrichten bij YER, dat het concurrentiebeding geheel dan wel gedeeltelijk wordt geschorst althans in duur en reikwijdte wordt gematigd en dat TK wordt verboden om jegens werknemer aanspraak te maken op betaling van boetes of schadevergoeding wegens indiensttreding bij of het verrichten van werkzaamheden voor YER.

Oordeel

Het geschil tussen partijen spitst zich toe op het in artikel 12 lid 1 in de arbeidsovereenkomst opgenomen concurrentiebeding. Allereerst moet daarom beoordeeld worden of er sprake is van met elkaar concurrerende ondernemingen en daarnaast of het aannemelijk is dat de bodemrechter het concurrentiebeding op grond van het bepaalde in artikel 7:653 lid 3 sub b BW geheel of gedeeltelijk zal vernietigen op grond dat, in verhouding tot het te beschermen belang van TK, werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld. Tussen partijen is niet in geschil dat YER een (directe) concurrent is van TK. Hiermee is echter nog niet gezegd dat werknemer met een eventuele indiensttreding bij Y zonder meer in strijd handelt met het concurrentiebeding. Het concurrentiebeding biedt geen bescherming tegen een eventueel vertrek van een werknemer naar een andere werkgever, maar alleen tegen de aantasting van het bedrijfsdebiet door een overstap. Van zo'n aantasting zal naar het oordeel van de kantonrechter sprake zijn wanneer de werknemer door zijn functie op de hoogte is van essentiële relevante commerciële en technische informatie of van unieke werkprocessen en

strategieën en hij deze kennis ten behoeve van zijn beoogde nieuwe werkgever kan gebruiken, waardoor die in de concurrentieslag met de huidige werkgever in het voordeel is. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat daarvan sprake is. Werknemer heeft uit hoofde van zijn functie toegang tot interne strategiedocumenten en tot aan *key accounts* gekoppelde commerciële en contractuele informatie. Met zijn kennis over de tarieven bij TK kan werknemer, na een indiensttreding bij YER, bij het aanbieden van een overeenkomst met een klant net onder de zogenoemde '*sweet spot*' gaan zitten, aldus TK. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft TK daarmee voldoende geconcretiseerd dat bij indiensttreding van werknemer bij YER haar bedrijfsdebiet in het geding is. Ten slotte staat vast dat werknemer kennis heeft over het door TK zelf ontwikkelde AI-systeem. Werknemer kan worden gevolgd waar hij zegt dat hij niet weet hoe het systeem van TK technisch is gebouwd of hoe het kan worden nagebouwd, maar dat neemt niet weg dat werknemer – zoals TK naar voren heeft gebracht – er wel kennis van heeft hoe TK het systeem heeft ingericht en op welke wijze en met welke doelen het wordt ingezet. Aldus bestaat er naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter een reëel risico dat de overstap van werknemer naar YER het bedrijfsdebiet van TK aantast. Naar het oordeel van de kantonrechter weegt het belang van werknemer om zich vrij te kunnen bewegen op de arbeidsmarkt gelet op het voorgaande niet zwaarder dan het belang van TK bij het beschermen van haar bedrijfsdebiet door het overeengekomen concurrentiebeding. Daarbij betrekt de kantonrechter ook dat TK heeft aangeboden om de duur van het concurrentiebeding te beperken tot één jaar. Voorshands is de kantonrechter, gelet op al het voorgaande, van oordeel dat het niet aannemelijk is dat de vordering van werknemer in een bodemzaak, strekkende tot vernietiging van het concurrentiebeding, zal worden toegewezen. De vordering van werknemer om TK te gebieden hem toe te staan bij YER in dienst te treden en werkzaamheden te verrichten, alsmede het concurrentiebeding geheel te schorsen wordt afgewezen. Dit geldt eveneens voor de nevenvorderingen, nu die daarmee samenhangen. Omdat TK heeft laten weten de duur van het concurrentiebeding tot één jaar te willen beperken en de kantonrechter van oordeel is dat twee jaar werknemer te veel beperkt, zal de vordering van werknemer tot schorsing van het concurrentiebeding wel gedeeltelijk worden toegewezen, te weten voor zover het beding langer duurt dan één jaar na het einde van het dienstverband.

Instantie: Rechtbank Gelderland
Datum uitspraak: 14-09-2026
ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2026:7880
Zaaknummer: 12325882 \ VV EXPL 26-110
Rechters: L.J.P. Lambooij
Advocaten: M.J. Keuss, A. Lettenga, T.C. Dobbelaar en R. Kampschreur
Wetsartikelen: 7:653 BW