

RECHTSPRAAK

## Ropeblock/werknemer

### ***Handhaving concurrentiebeding ondanks aanmerkelijke positieverbetering werknemer bij concurrent, wegens reële bedreiging bedrijfsdebet bij overgang. Geen billijke vergoeding.***

Ropeblock houdt zich bezig met het assembleren van onderdelen voor hijskranen in de hijs- en staakabelindustrie (hijsblokken, katrolschijven en sockets). Ropeblock verkoopt haar (tailor made) hijsblokken voor 65% in Europa, aan fabrikanten. Haar omzet bedraagt jaarlijks circa € 30 miljoen en wordt voor meer dan 90% in het buitenland gerealiseerd. Werknemer, geboren in 1976, heeft na enkele jaren technische natuurkunde te hebben gestudeerd een HTS-opleiding werktuigbouwkunde gevolgd. Hij is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met ingang van 1 september 2008 als Sales Manager in dienst getreden van Ropeblock. In die functie was hij verantwoordelijk voor de verkoopactiviteiten van Ropeblock, diende hij invulling te geven aan het accountmanagement, nam hij deel aan het Management Team en was hij verantwoordelijk voor het opstellen van het Commercieel Jaarplan. Bij de aanvang van zijn dienstverband bij Ropeblock verdiende werknemer € 55.800 bruto per jaar, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en een eindejaarsuitkering gelijk aan één maandsalaris. In augustus 2013 is werknemer Commercieel Manager geworden. Hij kreeg toen ook de verantwoordelijkheid voor de afdelingen Marketing (één persoon) en After Sales (ook één persoon). Werknemer gaf laatstelijk leiding aan ongeveer negen personen. Zijn salaris bedroeg met ingang van april 2014 € 74.800 bruto op jaarbasis, te vermeerderen met 8% vakantietoeslag en met twee derde maandsalaris als eindejaarsuitkering. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 juli 2014. Als reden heeft hij opgegeven dat hij een nieuwe uitdaging zal aangaan bij een andere werkgever. Het gaat daarbij om Crosby Acquisition UK Limited te Londen. Zij is onderdeel van het Crosby-concern (Crosby-McKissick) dat wereldwijd marktleider is in de hijsindustrie en het volledige productieproces van componenten tot eindproducten beheerst. Het concern heeft meer dan dertig verschillende producten, heeft een jaarmzet van circa € 300 miljoen en er werken circa 1500 werknemers in vestigingen verspreid over alle continenten. Crosby is nagenoeg niet actief op de markt van verkoop van tailor made hijsblokken aan fabrikanten in Europa. Werknemer is met ingang van 1 juli 2014 in dienst getreden van Crosby tegen een bruto jaarsalaris van € 110.000, inclusief 8% vakantietoeslag en exclusief een jaarlijkse bonus van 25% tot maximaal 50% van zijn bruto jaarsalaris. Hij heeft voorts een pensioenregeling en hij kan desgewenst participeren in de onderneming van Crosby (dit was niet toegestaan bij Ropeblock). Werknemer wordt door Ropeblock aan het concurrentiebeding gehouden dat in zijn arbeidsovereenkomst stond. De kantonrechter heeft de werking van het concurrentiebeding

geschorst voor werkzaamheden aan bruggen in de VS en voor alle werkzaamheden vanaf 1 juli 2015.

Het hof oordeelt als volgt. Werknemer kan zowel in financiële zin als qua uitdagingen er aanmerkelijk op vooruit gaan bij Crosby. Ropeblock heeft betoogd dat haar belang bij handhaving van het concurrentiebeding is gelegen in het risico dat Crosby met werknemer als werknemer de Europese markt, waarin Ropeblock 65% van het haar tailor made hijsblokken aan fabrikanten verkoopt, penetreert en zich toe-eigent. Dit is een rechtens relevant belang, aldus het hof. Al met al is het hof vooralsnog van oordeel dat, in verhouding tot het te beschermen belang van Ropeblock, werknemer door het concurrentiebeding niet onbillijk wordt benadeeld. De grief van Ropeblock in het principaal hoger beroep slaagt dan ook en de primaire vordering van werknemer zal geheel worden afgewezen. De enkele stelling dat twee collega's na het ontslag aan een gematigd concurrentiebeding (alleen Nederland) werden gehouden, is onvoldoende nu Ropeblock heeft aangetoond dat werknemer een sleutelpositie heeft en de andere twee werknemers dit niet hadden. Nu onvoldoende feiten of omstandigheden zijn gesteld of gebleken dat het concurrentiebeding werknemer in belangrijke mate belemmert om anders dan in dienst van Ropeblock werkzaam te zijn – waarbij het hof er voorshands van uitgaat dat een managementfunctie ook in andere branches dan die van Ropeblock en Crosby kan worden vervuld – bestaat geen grond om de subsidiaire, op artikel 7:653 lid 4 BW gebaseerde vordering van werknemer toe te wijzen. Ook die vordering zal dus worden afgewezen.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 04-11-2014

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2014:8439

**Zaaknummer:** 200.152.599

**Rechters:** I.A. Katz-Soeterboek, W. Duitemeijer en A.E.B. ter Heide

**Advocaten:** N.L.H.M. Laane en J. Schulp

**Wetsartikelen:** 7:653 BW