

RECHTSPRAAK

werknemers/Materiaal Metingen Testgroep B.V.

Concurrentiebeding en zwaarder drukken. Temporeel bereik concurrentiebeding in beginsel maximaal één jaar, tenzij...

MME is onderdeel van de MME-group, een onderneming die zich blijkens haar website bezighoudt met materiaalonderzoek, materiaalbeproeving en corrosiebestrijding. MME richt zich daarbij op zogenoemd Non Destructief Onderzoek (hierna: NDO) waarbij materialen, met name metalen, periodiek en stelselmatig worden gecontroleerd op kwaliteit en de aanwezigheid van defecten. Werknemer 2 heeft leiding gegeven aan de vestiging Dintelmond met werknemer 1 als zijn rechterhand. Daarbij hebben zij zich onder meer beziggehouden met het uitvoeren van NDO-werkzaamheden voor FBgroup, een grote vaste klant van MME die eveneens gevestigd is in Heijningen op een paar honderd meter van de vestiging van MME. FBgroup ontwerpt en fabriceert procesinstallaties, leidingwerken en apparatuur. Zij brengt veel onderdelen naar de vestiging Dintelmond die radiografisch worden onderzocht in de bunkers van MME. Bij moeilijk verplaatsbare onderdelen gaan er ook inspecteurs naar de vestiging van FBgroup om ter plekke onderdelen te onderzoeken. Werknemers hebben hun arbeidsovereenkomsten opgezegd per 1 april 2014. In de arbeidsovereenkomsten van werknemers is een concurrentiebeding opgenomen. Gelijktijdig met de uitdiensttreding van werknemers is bekend geworden dat FBgroup de NDO-werkzaamheden in eigen hand wil gaan nemen. Voor het verrichten van radiografisch onderzoek bouwt de FBgroup een eigen bunker bij de vestiging Dintelmond. Hoewel werknemers aanvankelijk niet willen aangeven waar zij zijn gaan werken, blijkt op enig moment dat zij in dienst zijn getreden van FBgroup. De kantonrechter heeft de vorderingen van MME tot naleving van het concurrentiebeding toegewezen. In hoger beroep vechten werknemers het concurrentiebeding aan. Zij wijzen erop dat zij in dienst zijn getreden als technisch inspecteur/NDO-onderzoeker en pas later assistent vestigingsmanager, respectievelijk vestigingsmanager zijn geworden. Zij stellen dat hun functies hierdoor zwaarder zijn geworden.

Het hof oordeelt als volgt. Indien de wijziging van de functie gedurende de loop van de arbeidsovereenkomst van zo ingrijpende aard is dat het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken, dan zal in verband met het schriftelijkheidsvereiste een dergelijk beding op grond van vaste jurisprudentie van de Hoge Raad opnieuw moeten worden overeengekomen. In dit geding staat vast dat de functie van werknemers is gewijzigd, maar – zoals de kantonrechter terecht heeft overwogen – dat enkele feit is onvoldoende om

voorshands te oordelen dat het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken. Werknemers hebben ook in hoger beroep niet feitelijk onderbouwd dat en waarom hun functie en arbeidsvoorwaarden ingrijpend zijn gewijzigd en evenmin dat het voor hen na de benoeming tot (assistent-)vestigingsmanager moeilijker is geworden een baan te vinden op vergelijkbaar niveau. Het hof volgt werknemers niet in hun stelling dat uit de enkele omstandigheid dat zij door de jaren heen de nodige kennis en ervaring hebben opgedaan, waardoor zij aantrekkelijker zijn geworden voor klanten en concurrenten van MME, volgt dat het concurrentiebeding als gevolg van de functiewijziging aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken. De omstandigheid dat werknemers als gevolg van het concurrentiebeding vrijwel niet als NDO-onderzoeker werkzaam kunnen zijn, betekent naar het voorlopig oordeel van het hof niet dat zij, in verhouding tot het belang van MME, onbillijk worden benadeeld. Naar het voorlopig oordeel van het hof is daarom onvoldoende aannemelijk dat in een eventuele bodemprocedure de belangenafweging als bedoeld in artikel 7:653 lid 2 BW zal leiden tot een geografische beperking.

Anders dan de kantonrechter is het hof van oordeel dat voorshands niet kan worden aangenomen dat de bodemrechter in een eventuele bodemzaak gelet op de wederzijdse belangen een duur van twee jaar voor het concurrentiebeding voor werknemer 2 wel gerechtvaardigd zal achten. Nu een concurrentiebeding de werknemer treft in een zwaarwegend belang, te weten de wijze waarop hij in zijn levensonderhoud voorziet, en het belang dat een werkgever heeft bij handhaving van een concurrentiebeding in de tijd afneemt, zal een concurrentiebeding met een langere duur dan één jaar slechts in bijzondere gevallen gerechtvaardigd zijn. Het hof wijst in dit verband ook op het feit dat het in de Eerste kamer verworpen wetvoorstel 28167 een beperking van de werkingsduur van alle concurrentiebedingen tot één jaar bevatte, welk onderdeel onomstreden was. Dat in deze situatie sprake is van een zodanig bijzonder geval dat een uitzondering op deze termijn gerechtvaardigd is, acht het hof voorshands onvoldoende aannemelijk.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 03-02-2015

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2015:52

Zaaknummer: 200.153.728/01

Rechters: G.J.J. Heerma-van Voss, A.J.P. Schild en M.J. van der Ven

Advocaten: L. de Leon en J.P. Heering

Wetsartikelen: 7:653 BW