

RECHTSPRAAK

Canon Business Center Zwolle B.V./werknemer

Concurrentiebeding van twee jaar geschorst tot zes maanden. Betere toekomstperspectieven, hoger loon, kortere reisafstand versus beperkte belangen werkgever.

Werknemer is sinds 2013 bij Canon Zwolle in dienst getreden als junior accountmanager, tegen een salaris van € 2.900 bruto per maand (exclusief vakantietoeslag), een vaste eindejaarsuitkering van één bruto maandsalaris, een vaste onkostenvergoeding van € 60 netto per maand en een variabele beloning. Op deze arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding van toepassing. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst opgezegd om per 2015 voor Toshiba TEC Netherlands Imaging Systems als accountmanager te werken. Het vaste salaris is € 3.000 bruto per maand met een variabel salaris van € 1.280 per maand bij realisatie tot en met 100% van de target en € 1.760 per maand als meer dan 100% van de target wordt gerealiseerd. Voorts geldt een onkostenvergoeding van € 75 netto per maand en een eindeboekjaarsuitkering van 1,785% per jaar over het brutosalaris. In kort geding heeft werknemer schorsing van het concurrentiebeding gevorderd. De kantonrechter heeft het beding in tijd geschorst tot zes maanden na einde arbeidsovereenkomst.

Het hof oordeelt als volgt. Voor toewijzing van de door werknemer gevorderde voorzieningen moeten voldoende feiten en omstandigheden aannemelijk zijn op grond waarvan kan worden geoordeeld dat werknemer in verhouding tot de belangen van Canon Zwolle onbillijk wordt benadeeld en dat op grond daarvan met voldoende mate van zekerheid te verwachten valt dat in een bodemprocedure het non-concurrentiebeding op grond van artikel 7:653 lid 2 BW geheel of gedeeltelijk zal worden vernietigd. De arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Canon Zwolle is vóór 1 januari 2015 tot stand gekomen, zodat op grond van de Overgangsbepaling XXIIc van de Wet werk en zekerheid artikel 7:653 lid 2 BW van toepassing is zoals dat vóór 1 januari 2015 luidde.

Over de uitleg van het beding oordeelt het hof als volgt. Het is van algemene bekendheid dat de handelsnaam Canon door een wereldwijd opererend bedrijf wordt gebruikt. Tot dat internationale bedrijf behoort de in Nederland opgerichte naamloze vennootschap Canon Nederland N.V. (hierna: Canon Nederland). Uit onder meer de overgelegde producties blijkt dat het werkgebied van Canon Nederland in twaalf regio's is opgesplitst en dat iedere regio een Business Center heeft. Van de twaalf Business Centers worden er vijf gedreven door een dochtervennootschap van Canon Nederland. De zeven andere Business Centers worden

gedreven door franchisenemers. Een van die franchisenemers is Canon Zwolle. Gelet op het gebruik van het woord 'Canon' in de arbeidsovereenkomst acht het hof voorshands aannemelijk dat werknemer veronderstelde dat hij bij een onderdeel van het wereldwijd opererende bedrijf Canon in dienst trad. Door de bewoordingen 'aan haar gelieerde vennootschappen, danwel daarbij enig belang te hebben' acht het hof voorshands aannemelijk dat werknemer bij het totstandkomen van de arbeidsovereenkomst veronderstelde dan wel kon veronderstellen dat het non-concurrentiebeding wereldwijde werking had en voor het gehele Canon concern gold. Canon Zwolle heeft kennelijk de wereldwijde reikwijdte beoogd doordat zij in haar e-mail in 2014 de bereidheid toont in een nadere overeenkomst met werknemer het beding te beperken tot de Nederlandse markt. Het betreft derhalve een ruim geformuleerd concurrentiebeding.

Op grond van de omstandigheden dat de reisafstand aanmerkelijk wordt verkort (van 236 km naar 36 km retour), de mogelijkheid tot thuiswerken wordt geboden, de financiële voorwaarden bij Toshiba royaler zijn, werknemer betere doorgroeimogelijkheden heeft en door een grotere regio te krijgen meer commerciële kansen krijgt, is het hof van oordeel dat werknemer belang heeft bij indiensttreding bij Toshiba. Voor zover Canon Zwolle betoogt dat zij nadeel ondervindt doordat zij ten gevolge van de opzegging van het dienstverband door werknemer een nieuwe accountmanager heeft aan te trekken die ingewerkt moet worden en het enige tijd zal duren voordat die nieuwe kracht de ervaring en het niveau van werknemer heeft en het non-concurrentiebeding er tevens toe strekt Canon Zwolle tegen dat nadeel te beschermen faalt dat betoog. Werkgevers kunnen werknemers ook aan zich binden door goede arbeidsvoorwaarden te bieden, en zij kunnen optreden tegen concurrenten indien sprake zou zijn van oneerlijke concurrentie. Het nadeel van de werkgever een nieuwe kracht aan te trekken en in te werken is op zichzelf geen deugdelijke grond voor een non-concurrentiebeding (ECLI:NL:GHLEE:2012:BW1709). Na afweging van de hiervoor genoemde feiten en omstandigheden zal naar het oordeel van het hof de rechter in de bodemprocedure het gestelde onder het eerste gedachtestreepje van artikel 18 van de arbeidsovereenkomst op de voet van artikel 7:653 lid 2 BW gedeeltelijk vernietigen en in die zin beperken dat het non-concurrentiebeding voor wat betreft de geografische reikwijdte betrekking heeft op de regio Zwolle en voor wat betreft de duur werking heeft voor de periode van zes maanden vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst. Het hof zal het oordeel van de kantonrechter op dit onderdeel met verbetering van gronden bekrachtigen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 19-05-2015

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2015:3546

Zaaknummer: 200.129.717/01

Rechters: D.H. de Witte, R.A. Zuidema en A.E.F. Hillen

Advocaten: L.S. van Dis en A.H.F. Kluwen

Wetsartikelen: 7:653 BW