

RECHTSPRAAK

werknemer/General Logistics System Netherlands B.V.

Zwaarwegende bedrijfsbelangen rechtvaardigen concurrentiebeding in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (pakketshopbranche). Omdat werknemer niet over tastbare concurrentiegevoelige informatie beschikt, heeft werkgever er geen belang bij werknemer langer aan het beding te houden dan dat hij de gegevens nog paraat in zijn geheugen heeft. Beperking duur concurrentiebeding tot twee maanden na einde arbeidsovereenkomst.

Werknemer is voor bepaalde tijd in dienst getreden van GLS in de functie Sales Representative Pakketshops. De arbeidsovereenkomst is gesloten voor de periode van 6 juli 2015 tot 6 februari 2016. In de arbeidsovereenkomst met GLS is een concurrentiebeding opgenomen, dat tot een jaar na het einde van het dienstverband van toepassing is. Voor zijn indiensttreding was werknemer in dienst van DHL. In overleg is DHL bereid geweest werknemer uit het concurrentiebeding te ontslaan ten behoeve van zijn indiensttreding bij GLS. Werknemer heeft op enig moment succesvol bij DHL gesolliciteerd op de functie Accountmanager. GLS heeft laten weten niet bereid te zijn werknemer van het concurrentiebeding te ontheffen en dat GLS de arbeidsovereenkomst niet zou voortzetten. Werknemer vordert primair schorsing van het concurrentiebeding. Hij voert aan dat het concurrentiebeding niet noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, zodat het op grond van artikel 7:653 lid 3 onderdeel a BW geheel vernietigd moet worden. Verder stelt hij dat GLS onvoldoende belang heeft om hem aan het concurrentiebeding te houden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de informatie waar werknemer volgens de onweersproken stelling van GLS toegang toe had, en de wijze waarop GLS volgens haar eveneens onweersproken stelling haar bedrijf voert, is naar voorlopig oordeel voldoende aannemelijk dat een brede omschrijving van het bedrijfsbelang gerechtvaardigd is en het beding niet op grond van artikel 7:653 lid 3 onderdeel a BW vernietigbaar is. Immers, werknemer heeft erkend dat hij gewerkt heeft met het klantmanagementsysteem, waarin - volgens onweersproken stellen van GLS - alle klantgegevens en ook alle overige salesinformatie worden opgeslagen en hij heeft niet weersproken dat GLS werkt met een landelijk salesteam, van welk team alle medewerkers toegang tot dat systeem hebben en

binnen welk team ook alle salesinformatie wordt gedeeld. Dat maakt dat werknemer vanuit de kennis en ervaring die hij bij GLS heeft opgedaan, beschikt over concurrentiegevoelige informatie. Ten aanzien van een mogelijk onbillijke benadeling (art. 7:653 lid 3 onderdeel b BW) heeft werknemer gesteld dat hij geen of onvoldoende strategische kennis verkregen heeft met betrekking tot het door GLS gestelde bedrijfsbelang. Dit is vooralsnog onvoldoende aannemelijk. Ook als werknemer - zoals hij stelt - het klantmanagementsysteem enkel gebruikt heeft in het kader van zijn functie, wat wil zeggen met betrekking tot bestaande en potentiële pakketshophouders, dan neemt dat niet weg dat hij toegang had tot de veel uitgebreidere, concurrentiegevoelige informatie in dat systeem en dat GLS er aldus ook jegens hem belang bij heeft dat deze informatie wordt beschermd.

Wel is aannemelijk dat werknemer geen tastbare informatie in schriftelijke, digitale of andere vorm heeft verkregen die hij later nog kan naslaan. Ten aanzien van het klantmanagementsysteem is niet gesteld of gebleken dat hij die informatie op enige wijze heeft opgeslagen. Daarbij komt dat hem rauwelijks de toegang tot dat systeem is ontnomen toen hij had medegedeeld weer terug te gaan naar DHL. Dat werknemer gedurende een vol jaar na het formele einde van de arbeidsovereenkomst GLS nog concurrentie zou kunnen aandoen, is niet aannemelijk. Waarschijnlijk zal in een eventuele bodemprocedure worden geoordeeld dat GLS er geen belang bij heeft om werknemer langer aan het concurrentiebeding te houden dan de tijd dat hij de desbetreffende gegevens nog paraat in zijn geheugen heeft. Mede gelet op het feit dat het dienstverband in feite slechts tot 15 december 2015, dus iets meer dan vijf maanden heeft geduurd, verwacht de kantonrechter dat de duur van het concurrentiebeding in een bodemprocedure redelijkerwijze tot twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst zal worden beperkt. Het concurrentiebeding wordt met ingang van 6 april 2016 geschorst.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 19-02-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:1216

Zaaknummer: 4744661 UV EXPL 16-10 YT/1301

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: M. Koolhoven en J.C. Zevenberg

Wetsartikelen: 7:653 BW