

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werkgever mag jonge (23-jarige) recruitment consultant aan concurrentiebeding houden, dat tot zes maanden na einde arbeidsovereenkomst van kracht blijft

Werknemer (23 jaar) is sinds 1 augustus 2015 in dienst als recruitment consultant. Op 1 februari 2016 is de arbeidsovereenkomst omgezet in onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst bevat onder meer een nevenactiviteiten/concurrentiebeding (looptijd tot een jaar na einde arbeidsovereenkomst), geheimhoudings- en relatiebeding. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. Hij wil, net als een collega (zie AR 2016-0502), bij X in dienst treden. Werknemer vordert primair schorsing van het concurrentiebeding. Werknemer voert aan dat X geen concurrent is en dat werkgeefster geen zwaarwegende bedrijfsbelangen heeft om indiensttreding bij X te verhinderen. Verder voert hij aan dat hij onevenredig wordt belemmerd door het concurrentiebeding. Werkgeefster voert verweer en heeft een vordering in reconventie ingesteld strekkende tot nakoming van de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen bedingen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet in geschil is dat een geldig concurrentiebeding ex artikel 7:653 lid 1 BW is overeengekomen. De kantonrechter is het voorlopig oordeel toegedaan dat werkgeefster een rechtens te respecteren belang heeft bij naleving van het concurrentiebeding zodat de werknemers die zij heeft opgeleid en ingewerkt en die bekend zijn met de bedrijven en contactpersonen van haar cliënten en eigen werkwijze van werkgeefster, niet onmiddellijk na voltooiing van die opleiding worden weggekaapt door een concurrent. Het vertrek van werknemer en zijn gewenste indiensttreding bij X kan dan ook niet los worden gezien van het praktisch gelijktijdige vertrek en de indiensttreding bij X van zijn collega. Verder heeft in het voordeel van werkgeefster te gelden dat werknemer nog geen maand na ondertekening van het concurrentiebeding er al weer vanaf wil terwijl in beginsel werkgeefster hem aan de door hem getekende overeenkomst mag houden.

Hier staat tegenover dat aannemelijk is dat werknemer wel benadeeld wordt door het concurrentiebeding. Hij heeft immers in zekere mate het recht op vrije arbeidskeuze, ook in de recruitmentbranche die voornamelijk in Amsterdam is geconcentreerd, zeker nu hij nog jong is en aan het begin van zijn carrière staat waarbij hij die carrière gezien zijn ervaring als succesvolle recruiter ook in die recruitmentbranche in Amsterdam wil voortzetten. Gezien zijn korte dienstverband zal hij slechts in beperkte mate een band hebben opgebouwd met de hem bekende contactpersonen van cliënten van werkgeefster. Dit betekent dan ook dat na

verloop van tijd, er een moment komt waarop gelet op de duur van het concurrentiebeding, ook in verhouding tot de duur van de arbeidsovereenkomst, en gelet op deze beperkte band met de cliënten, hij door het beding onevenredig wordt benadeeld in verhouding tot het belang van werkgeefster. Dit zal zijn zes maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst (1 april 2016). Het concurrentiebeding wordt vanaf 1 oktober 2016 geschorst.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-04-2016

Zaaknummer: 4962564 KK EXPL 16-447