

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

Werkgever mag jonge (26-jarige) recruitment consultant aan concurrentiebeding houden, dat tot zes maanden na einde arbeidsovereenkomst van kracht blijft.

Werknemer (26 jaar) is sinds 23 maart 2015 in dienst als recruitment consultant. Op 1 december 2015 is de arbeidsovereenkomst omgezet in onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst bevat onder meer een nevenactiviteiten/concurrentiebeding (looptijd tot een jaar na einde arbeidsovereenkomst). Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. Hij wil, net als een collega (zie AR 2016-0501), bij X in dienst treden. Beide werknemers worden aan het concurrentiebeding gehouden. Werknemer vordert primair schorsing van het concurrentiebeding. Hij stelt dat hij door indiensttreding bij werkgeefster op korte termijn een beter perspectief op een carrière verkrijgt dan bij werkgeefster het geval was. Werkgeefster voert verweer.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Niet in geschil is dat een geldig concurrentiebeding ex artikel 7:653 lid 1 BW is overeengekomen. De werkervaring die werknemer bij werkgeefster heeft opgedaan, is zodanig dat hij in staat wordt geacht om bij een concurrent van werkgeefster naar eigen zeggen een leidinggevende positie te gaan bekleden van een nieuw team. Werkgeefster heeft er belang bij dat zij middels het concurrentiebeding voorkomt dat een werknemer, die zij in ieder geval vertrouwd en bekend heeft gemaakt met recruitmentwerkzaamheden, zijn vaardigheden gaat inzetten bij een concurrent. In het voordeel van werkgeefster wordt meegewogen dat het vertrek van werknemer gepaard gaat met het gelijktijdige vertrek en indiensttreding bij X door een collega. Werknemer zal bij X gebruik (kunnen) maken van dezelfde contactpersonen van cliënten van werkgeefster en die contactpersonen blijven benaderen voor recruitmentactiviteiten, terwijl het concurrentiebeding expliciet beoogt dat belang te beschermen. Daarbij komt dat werknemer nog geen half jaar geleden de arbeidsovereenkomst met het concurrentiebeding is aangegaan, maar daar nu al weer vanaf wil. Anderzijds heeft te gelden dat hij gelet op zijn korte dienstverband slechts in relatief beperkte mate een band zal hebben opgebouwd met contactpersonen van cliënten van werkgeefster. Werknemer heeft in beginsel het recht op vrije arbeidskeuze, ook in de recruitmentbranche, welk recht voor hem extra van belang is gelet op zijn jonge leeftijd en het feit dat hij aan het begin van zijn carrière staat. Na verloop van tijd na beëindiging van de arbeidsovereenkomst (1 april 2016) ontstaat de situatie dat werknemer door onverkorte handhaving van het concurrentiebeding onevenredig wordt benadeeld in verhouding tot de belangen die werkgeefster daarbij op dat moment nog heeft.

Dit zal zijn zes maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst. Het concurrentiebeding wordt vanaf 1 oktober 2016 geschorst.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 29-04-2016

Zaaknummer: 4981825 KK EXPL 16-477