

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Schorsing concurrentiebeding. Gelet op de aanzienlijke positieverbetering die een aanstelling bij de concurrent oplevert, zowel arbeidsvoorwaardelijk als functie-inhoudelijk, wordt werknemer door handhaving van het concurrentiebeding onevenredig benadeeld.

Werknemer is op 1 mei 2002 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever. Op 24 oktober 2013 hebben partijen een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, waarbij de functie van werknemer is gewijzigd. Op 10 december 2015 hebben partijen wederom een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, waarbij de functie van werknemer wederom is gewijzigd. Alle arbeidsovereenkomsten tussen partijen bevatten een concurrentiebeding, inclusief relatiebeding, een geheimhoudingsbeding en een boeteclausule voor overtreding van de bedingen. Werknemer heeft een aanbod gekregen om als Business Unit Manager Accessories voor onbepaalde tijd in dienst te treden bij bedrijf X. Werknemer vordert in kort geding onder meer de werking van het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk te schorsen, in die zin dat het werknemer is toegestaan bij X in dienst te treden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Op grond van hetgeen partijen over en weer hebben aangevoerd, is duidelijk geworden dat zowel werkgever als X zich bezighouden met de inkoop en verkoop van (onder meer) modeaccessoires, waarbij zij zich richten op winkels in het lage en middensegment. Er is bovendien een overlap in producten. X wordt daarom voorshands als een concurrent van werkgever aangemerkt. De vraag is dan of, na afweging van de wederzijdse belangen, het concurrentiebeding moet worden geschorst. Daarbij dient het belang van werkgever op bescherming van haar bedrijfsdebet te worden afgezet tegen het belang van werknemer om zich vrij te kunnen bewegen op de arbeidsmarkt, zich verder te kunnen ontwikkelen en zijn arbeidsvoorwaardelijke positie te kunnen verbeteren. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter valt de belangenafweging in het nadeel van werkgever uit. Tegenover de belangen van werknemer heeft werkgever onvoldoende hard gemaakt dat werknemer over bijzondere specifieke bedrijfsmatige kennis beschikt, die niet reeds met het tussen partijen geldende relatie- en geheimhoudingsbeding afdoende wordt beschermd. De kantonrechter weegt ook mee dat werkgever door de afbouw van de individuele winstdeling en de recente wijziging van de functie van werknemer eraan heeft bijgedragen dat werknemer minder gemotiveerd is geraakt en om zich heen is gaan kijken naar ander werk. Het verweer dat werknemer nog carrièremogelijkheden heeft bij werkgever komt de kantonrechter in dit licht bezien niet geloofwaardig voor. Gelet op de aanzienlijke positieverbetering die een aanstelling bij X voor werknemer oplevert, zowel arbeidsvoorwaardelijk als functie-

inhoudelijk, wordt werknemer door handhaving van het concurrentiebeding onevenredig benadeeld. Het recht op vrije arbeidskeuze weegt in dit geval zwaarder. De verwachting is dan ook dat de bodemrechter het belang van werknemer zal laten prevaleren boven het belang van werkgever. Daarop vooruitlopend zal de kantonrechter het concurrentiebeding schorsen, zoals door werknemer verzocht.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 11-07-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:4329

Zaaknummer: KK EXPL 16-751

Rechters: I.H.J. Konings

Advocaten: S.J. van der Velde en E. Beekhuis

Wetsartikelen: 7:653 BW