

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer c.s.

***Accountmanager wordt aan concurrentiebeding gehouden.
Concurrentiebeding heeft bij omzetting in arbeidsovereenkomst voor
onbepaalde tijd gelding behouden.***

Werknemer is op 1 september 2012 als junior accountmanager in dienst getreden op basis van een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar. Tussen partijen is een concurrentiebeding overeengekomen. Per 15 april 2013 is werknemer de functie van accountmanager gaan bekleden. Met ingang van 1 september 2013 is het dienstverband omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer heeft meegedeeld per 1 oktober 2016 in dienst te zullen treden van X. Werkgeefster stelt dat werknemer in strijd handelt met het concurrentiebeding en vordert werknemer te verbieden binnen 1 jaar na beëindiging van het dienstverband in dienst te treden van X. Voorts vordert werkgeefster X te verbieden werknemer binnen 1 jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst in dienst te nemen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werknemer heeft allereerst betoogd dat het concurrentiebeding geen gelding meer heeft, nu partijen het beding niet opnieuw schriftelijk zijn overeengekomen bij aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Bij het aangaan van de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is – anders dan in Philips/Oostendorp (JAR 2008/113) – expliciet een concurrentiebeding overeengekomen. Bij de omzetting in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is geen sprake geweest van een zodanige wijziging van de essentialia van de arbeidsovereenkomst dat in feite gesproken zou moeten worden van een nieuwe arbeidsovereenkomst. Enkel het salaris is op een te verwachten wijze verhoogd. Hoewel de rechtspraak op dit punt niet eenduidig is, oordeelt de kantonrechter vooralsnog dat in de gegeven omstandigheden het concurrentiebeding zijn gelding heeft gehouden, ook al is de brief van 14 juni 2014 niet voor akkoord getekend en is daarbij geen afschrift van de eerste arbeidsovereenkomst meegezonden. X wordt aangemerkt als directe concurrent van werkgeefster. Aannemelijk is gemaakt dat waar het gaat om het aantrekken van adverteerders en sponsors partijen zich op dezelfde markt begeven en daar een sterk concurrerende positie hebben.

Ten aanzien van de belangenafweging wordt meegewogen dat voor werknemer sprake is van een forse salarisstijging. Anderzijds gaat het om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, terwijl hij bij werkgeefster een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had. Aannemelijk is dat werknemer binnen de mediabranche voldoende arbeidskansen heeft, zij het wellicht tegen

een iets lager salaris. Tegenover de belangen van werknemer staat het onmiskenbare belang van werkgeefster dat zij beschermd wordt tegen het weghalen van relaties door werknemer en het gebruik van diens specifieke kennis ten behoeve van X. Er is geen aanleiding het concurrentiebeding voor zover het ziet op werkzaamheden voor X te schorsen, ook niet wat betreft de duur. Er zijn geen bijzondere op de functie toegespitste omstandigheden genoemd waarom een jaar onnodig lang is. Het wordt werknemer verboden om gedurende een jaar direct dan wel indirect op enige wijze werkzaam te zijn voor X. X zal door werknemer in strijd met het concurrentiebeding te werk te stellen met een grote mate van waarschijnlijkheid profiteren van diens wanprestatie. De vordering van werkgeefster is daarom toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 17-11-2016

Zaaknummer: 5446484 KK EXPL 16-1323