

RECHTSPRAAK

werknemer/Koffiebranderij G. Peeze BV

Concurrentiebeding in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd rechtsgeldig. Voldaan aan formele motiveringsplicht. Het beding is bovendien noodzakelijk wegens zwaarwegende bedrijfsbelangen. Werknemer had in zijn functie van accountmanager toegang tot vertrouwelijke informatie. Relatiebeding in duur beperkt.

Werknemer is op 7 april 2014 bij Koffiebranderij G. Peeze BV (hierna: Peeze) in dienst getreden als accountmanager, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met de duur van een jaar. Deze arbeidsovereenkomst is voor de duur van een jaar verlengd. In beide arbeidsovereenkomsten is een concurrentie- en relatiebeding opgenomen. De tweede arbeidsovereenkomst van werknemer is door Peeze niet verlengd. Werknemer heeft in maart 2016 van Jacobs Douwe Egberts (hierna: JDE) een aanbod gekregen tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst in de functie van accountmanager binnen de afdeling Horeca. Werknemer heeft van Peeze geen toestemming verkregen om voor JDE te gaan werken als accountmanager. Werknemer vordert onder meer schorsing van het concurrentie- en relatiebeding. De kantonrechter heeft de vorderingen van werknemer afgewezen. Tegen dit vonnis komt werknemer in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt.

Formeel motiveringsvereiste

In de meest recente arbeidsovereenkomst is onder het concurrentie- en relatiebeding opgenomen dat Peeze bij de bedingen een zwaarwichtig belang heeft. Op basis van deze vermelding moet voor werknemer redelijkerwijs kenbaar zijn geweest dat hij als accountmanager kennis zou nemen van gegevens waarvan het voor Peeze – om te voorkomen dat zij (potentiële) klanten zou verliezen – van belang was dat de concurrent daarvan geen kennis zou nemen. In de vermelding zijn de vertrouwelijke gegevens waarop Peeze doelt geconcretiseerd en is de vergaring daarvan gekoppeld aan de functie van accountmanager. Formeel gezien is aldus voldaan aan het motiveringsvereiste van artikel 7:653 lid 2 BW.

Zwaarwegend belang?

Het beding is bovendien noodzakelijk vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen. Werknemer

was als accountmanager bij Peeze verantwoordelijk voor het behouden en uitbouwen van accounts in de bedrijven- en horecamarkt binnen een bepaald rayon. Hij hield zich bezig met relatiebeheer en acquisitie. Circa 20% van het totale klantenbestand van Peeze behoorde tot het werkgebied van werknemer. Bij de uitoefening van zijn werkzaamheden had werknemer inzicht in het klantenbestand van Peeze en voerde hij gesprekken met bestaande en potentiële klanten. Hij had daarvoor toegang tot de F-schijf van de binnendienst en de marketingafdeling van Peeze, waarop informatie over de klanten, de deals en de marketingaanpak te vinden is. Bij Peeze werd in salesvergaderingen gesproken over cijfers, budgetten, marktontwikkelingen, marketingprojecten en de aanpak van belangrijke accounts. Werknemer was voor deze vergaderingen uitgenodigd en ontving de notulen daarvan per mail. Op basis van deze feiten heeft werknemer als accountmanager bij Peeze de beschikking gekregen over concurrentiegevoelige informatie. Tussen partijen is niet in geschil dat Peeze en JDE opereren in de koffiebranche in de breedste zin van het woord. Beiden houden zich bezig met het branden van koffie en de verkoop daarvan, het onderhouden van koffiemachines en de verkoop van koffieapparatuur, thee en andere bijproducten. Zowel Peeze als JDE bieden hun diensten in heel Nederland aan voor thuis, op het werk of in de horeca. Op basis van deze feiten kan worden aangenomen dat Peeze en JDE concurrenten zijn van elkaar. Dat Peeze zich meer dan JDE richt op het aanbieden van duurzame en kwalitatief hoogwaardige koffie en thee aan horecabedrijven betreft een accentverschil en leidt daarom niet tot een ander oordeel. Bepalend is dat beide bedrijven zich met soortgelijke diensten en producten tot dezelfde groep klanten richten. De koffiebranche is een vechtmarkt. Het merendeel van de klanten is gevoelig voor schommelingen in de markt en aanbiedingen van concurrerende ondernemingen.

Onbillijke benadeling?

Werknemer wordt ook niet onbillijk benadeeld door het concurrentiebeding. Hij heeft niet aannemelijk gemaakt dat hij bij handhaving van het concurrentiebeding onvoldoende mogelijkheden heeft om een andere baan te vinden. Een geografische beperking van het beding biedt onvoldoende soelaas, omdat zowel Peeze als JDE onder andere via het internet haar diensten en producten in heel Nederland aanbieden en verkopen. Er is ook geen aanleiding om het concurrentiebeding in duur te beperken nu een dergelijke beperking in tijd niet uit de belangenafweging voortvloeit. Het hof ziet wel aanleiding de werking van het relatiebeding tot een jaar te beperken. Redengevend hiervoor is dat bij een andersluidend oordeel de werking van het relatiebeding na ommekomst van de looptijd van het concurrentiebeding de facto aan de indiensttreding van werknemer bij JDE in de weg zou staan.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 27-12-2016

Zaaknummer: 200.191.472