

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Vernietiging concurrentiebeding van werknemer die wil wisselen van baan, nu werknemer niet op de hoogte is van bedrijfsgeheimen, geen klantencontact heeft gehad en er geen bijzondere investeringen in hem zijn gedaan.

Feiten

Werknemer is sedert 1 februari 2001 in dienst van werkgever en werkzaam als verkoper particuliere binnendienst. Partijen zijn een geheimhoudings-, concurrentie- en relatiebeding overeengekomen. Werknemer is benaderd door Y Projecten B.V. gevestigd te vestigingsplaats Y om te overwegen aldaar in dienst te treden. Y Projecten B.V. is een gelijksoortige onderneming als werkgever en is hemelsbreed gevestigd binnen een straal van minder van 50 kilometer van werkgever. Werknemer vordert bij wege van voorlopige voorziening voor de duur van de bodemzaak het concurrentiebeding geheel te schorsen. Bij vonnis van 8 augustus 2016 heeft de kantonrechter te Roermond op de provisionele vordering van werknemer tot het treffen van een voorlopige voorziening zowel de primaire vordering tot het voor de duur van de bodemzaak schorsen van het tussen partijen overeengekomen concurrentiebeding als de subsidiaire vordering het concurrentiebeding zodanig te schorsen dat het werknemer zal zijn toegestaan bij Y B.V. per 1 november 2016 in dienst te treden afgewezen. Werknemer vordert het tussen partijen geldende concurrentiebeding geheel dan wel gedeeltelijk te vernietigen met veroordeling van werkgever in de proceskosten.

Oordeel

De kantonrechter stelt bij de beoordeling voorop dat in de jurisprudentie reeds lang wordt aangenomen dat de rechter een concurrentiebeding ook kan vernietigen op vordering van de werknemer die nog niet van zins is van baan de veranderen (o.m. Kantonrechter Harderwijk 10 februari 1988, *Prg.* 1988/2851). De kantonrechter stelt vast dat de stelling van werknemer dat werkgever gebruik maakt van een standaard concurrentie- en relatiebeding niet deugdelijk gemotiveerd wordt weersproken. De kantonrechter neemt daarom als vaststaand aan dat werkgever gebruik maakt van een standaard concurrentie- en relatiebeding voor al haar werknemers. Werkgever heeft voorts niet, althans onvoldoende, weersproken dat zij bij eerder vertrek van andere werknemers heeft ingestemd met het laten vervallen van het concurrentiebeding, althans dat werkgever het concurrentiebeding jegens hen niet heeft gehandhaafd. Werknemer mocht er daarom naar het oordeel van de kantonrechter op vertrouwen dat werkgever ten aanzien van werknemer ook geen halszaak zou maken van het

concurrentiebeding. Voorts is in de jurisprudentie al eerder uitgemaakt dat een werkgever het concurrentiebeding niet mag gebruiken met als enig doel om goed personeel vast te houden. Als een werknemer niet op de hoogte is van bedrijfsgeheimen, geen klantencontact heeft gehad en er geen bijzondere investeringen in hem zijn gedaan door de werkgever, mag de werkgever niet middels een concurrentiebeding een overstap naar een andere werkgever in de weg staan. Temeer niet als de werknemer belang heeft bij die overstap, bijvoorbeeld omdat de arbeidsuren bij de nieuwe werkgever gunstiger zijn. Werkgever stelt weliswaar dat werknemer op de hoogte zou zijn van bedrijfsgeheimen maar deze blote stelling wordt met geen enkel stuk door werkgever onderbouwd. Werkgever stelt dat zij risico loopt op bedrijfsschade. Werkgever geeft echter geen enkel aanknopingspunt dat zij risico loopt op bedrijfsschade die aanmerkelijk uitstijgt boven de normale marktconcurrentie en dus niet als ondernemersrisico zou moeten worden aangemerkt. De kantonrechter vernietigt het tussen partijen overeengekomen concurrentiebeding.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 15-03-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:2364

Zaaknummer: 04-5128468 cv 16-5731

Rechters: J. de Schreurs-van Langemheen

Advocaten: R.M.J. Schoonbrood en L.J.H. Stein

Wetsartikelen: 7:653 BW