

RECHTSPRAAK

werknemer/Action Nederland B.V.

Ruim en onduidelijk geformuleerd concurrentiebeding levert een te grote inbreuk op vrije keuze van arbeid op.

Feiten

Werknemer is per 7 oktober 2013 in dienst getreden bij Action in de functie van rayonleider in het rayon Noord-Nederland. Deze arbeidsovereenkomst is enige malen verlengd en vanaf 3 september 2015 is sprake van een vast dienstverband. Het brutoloon bedroeg laatstelijk € 3607,17 per vier weken, inclusief vakantietoeslag. Op de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding van toepassing. Op 31 augustus 2016 heeft werknemer telefonisch aangegeven zijn contract te willen opzeggen omdat hij per 1 oktober 2016 in dienst treedt van de A.S. Watsongroep. Een dag later is hem van de zijde van Action telefonisch meegedeeld dat de A.S. Watsongroep onder de werking van het non-concurrentiebeding valt. Ondanks herhaaldelijk verzoek toestemming te krijgen bij Watsongroep in dienst te treden zonder schending van het concurrentiebeding, heeft Action werknemer dit geweigerd. De kantonrechter heeft werknemer aan het concurrentiebeding gehouden, omdat de 'Trekpleisterformule' onder de zogenoemde 'discount of value retail branche' valt van het beding.

Oordeel – te ruim concurrentiebeding levert een te grote inbreuk op vrije keuze van arbeid

Uitgangspunt is het fundamenteel (grond)recht van de werknemer op een vrije arbeidskeuze. Daar staat tegenover dat de werkgever een gerechtvaardigd belang heeft om zijn bedrijfsbelangen te beschermen. De wetgever heeft, gegeven dit spanningsveld, de mogelijkheid geschapen om door middel van een non-concurrentiebeding het recht op vrije arbeidskeuze in te perken, maar daaraan strikte voorwaarden verbonden. Een van de belangrijkste voorwaarden is dat partijen de inperking nadrukkelijk schriftelijk zijn overeengekomen en dat de reikwijdte van die inperking voor de werknemer kenbaar is. Een restrictieve uitleg is daarbij op zijn plaats, terwijl voorts de wederzijdse belangen van de werkgever en de werknemer tegen elkaar moeten worden afgewogen bij bepaling van de omvang en de handhaving van de inperking. Het hof overweegt dat het non-concurrentiebeding in kwestie op een zodanige wijze is geformuleerd – klaarblijkelijk vanuit de wens van Action om geen enkele mogelijke concurrent te missen – dat dit een zo breed mogelijke strekking heeft. Dit beding verbiedt het naar de letter om gedurende een jaar na einde dienstbetrekking betrokken te zijn (in de ruimste zin des woords) bij een bedrijf dat adviezen verstrekt aan een soortgelijk of aanverwant bedrijf als dat van Action, zodat het

werknemer naar de letter bijvoorbeeld verboden is schoonmaakdiensten te verrichten bij het accountantskantoor dat een met Action concurrerende winkelketen bijstaat. Behoudens verwijzing naar de discount of value retail branche is niet nader uitgewerkt in het beding wie precies onder die concurrerende bedrijven vallen. Tot na de opzegging door werknemer heeft Action hem ook niet nader geïnformeerd over de omvang en strekking van het concurrentiebeding. De kennelijk intern bestaande lijst met bedrijven waarop het beding van toepassing zou zijn, is bewust niet aan werknemer en andere werknemers met een concurrentiebeding kenbaar gemaakt. Daarvoor heeft Action als reden opgegeven dat zij onduidelijkheden of valse verwachtingen tegen wilde gaan. Action verliest met deze beleidslijn evenwel geheel uit het oog dat voor de betrokken werknemer die overweegt om een andere baan te zoeken, alleen de tekst van het non-concurrentiebeding resteert, dat naar de letter op een groot aantal bedrijven ziet waarbij Action geen enkel redelijk belang heeft tot handhaving van het concurrentiebeding. Indien de werknemer pas duidelijkheid kan krijgen of een overstap naar een ander bedrijf mogelijk tot problemen kan leiden door zijn werkgever om toestemming te verzoeken, is dat een te grote inbreuk op de vrije arbeidskeuze. Bovendien is er na de melding van een werknemer dat hij een andere werkkring ambieert meestal geen weg meer terug in die zin dat continuering van het bestaande dienstverband zonder scheve gezichten niet goed mogelijk is. Het hof is van oordeel dat Action door uitsluitend artikel 10 in de arbeidsovereenkomst op te nemen zonder nadere toelichting, de vrije arbeidskeuze van werknemer meer dan nodig was heeft beperkt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 04-04-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:2879

Zaaknummer: 200.206.255/01

Rechters: J.H. Kuiper, M.E.L. Fikkers en H. de Hek

Advocaten: A. Zwarenstein en L. Bijl

Wetsartikelen: 7:653 BW