

RECHTSPRAAK

werknemer/Chubb Fire & Security B.V.

Werkgeefster mag werknemer die bij concurrent in dienst is getreden aan concurrentiebeding houden nadat zij hem nadrukkelijk heeft medegedeeld dit te zullen doen. Concurrentiebeding is na reorganisatie niet aanmerkelijk zwaarder gaan drukken.

Feiten

Werknemer treedt op 1 september 1998 in dienst bij werkgeefster. Hij is van 1 januari 2009 tot 1 april 2017 werkzaam als Hoofd Proposal & Engineering. Op 11 juni 2009 wordt een concurrentiebeding overeengekomen. Begin 2017 vindt een reorganisatie plaats. Op 17 februari heeft werknemer een gesprek met de Business Unit Manager FSY en maakt zijn overweging kenbaar bij een concurrent in dienst te treden. Werkgeefster laat daarop weten hem aan het concurrentiebeding te houden. Bij brief van 29 maart 2017 bericht werkgeefster dat werknemer geplaatst zal worden in de functie van Calculator FSY. Werknemer zegt vervolgens de arbeidsovereenkomst tegen 1 januari 2018 op en treedt per die datum bij een concurrent in dienst. Werknemer vordert schorsing van het concurrentiebeding.

Oordeel

Het concurrentiebeding is ver vóór invoering van de WWZ overeengekomen en wordt beoordeeld op basis van artikel 7:653 BW zoals dat daarvoor luidde. Werknemer stelt dat zijn nieuwe functie een demotie inhoudt en dat het concurrentiebeding een groter beletsel is gaan vormen om in zijn branche elders in een vergelijkbare functie aan het werk te gaan. Volgens de kantonrechter is de aard van de werkzaamheden van werknemer door de reorganisatie niet ingrijpend gewijzigd; werkgeefster heeft aannemelijk gemaakt dat de functie-inhoudelijke wijzigingen beperkt waren. Bovendien is aan werknemer een bonusregeling toegekend en is zijn overige loon gelijk gebleven. Werknemer heeft niet aannemelijk gemaakt dat het concurrentiebeding aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken en door de reorganisatie een grotere belemmering is geworden om een nieuwe gelijkwaardige werkring elders te vinden. Werknemer mocht er ook niet op vertrouwen dat werkgeefster hem niet aan het concurrentiebeding zou houden; het tegenovergestelde is aan werknemer uitdrukkelijk medegedeeld. Werkgeefster beoordeelt per geval of zij een werknemer aan zijn concurrentiebeding houdt en in welke mate. Twee ex-collega's die niet aan het beding werden gehouden vormden voor werkgeefster geen bedreiging. Vervolgens overweegt de kantonrechter of werknemer door het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld in verhouding tot het te beschermen belang van werkgeefster. Werkgeefsters belang bestaat uit

bescherming van haar bedrijfsdebet. Werkgeefster geeft aan dat de concurrent in casu gebruikmaakt van dezelfde systemen als werkgeefster. Werknemer is bekend met bedrijfsgevoelige informatie en kan prijsniveaus nauwkeurig benaderen. Werkgeefster stelt voorts dat zij tijd nodig heeft om het weglekken van technische kennis en ervaring te verwerken, zonder dat werknemer de concurrent laat profiteren van zijn specifieke wetenschap van de prijsstrategie. Niet is gebleken dat sprake is van een aanzienlijke positieverbetering van werknemer. Het belang van werknemer is onvoldoende zwaarwegend om het concurrentiebeding te schorsen. Ook is niet aannemelijk geworden dat het gewenste beschermingsniveau met een geografisch beding of relatiebeding kan worden bereikt. Ten slotte is niet aannemelijk geworden dat werknemer niet elders een baan kan vinden of zal kunnen vinden waardoor hij in zijn levensonderhoud kan voorzien.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 31-01-2018

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2018:423

Zaaknummer: 6565685 UV EXPL 18-3 JH/1050

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: B. van den Berg en M. de Jong

Wetsartikelen: 7:653 BW