

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

De kantonrechter oordeelt dat het concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet rechtsgeldig is. Werkgeefster heeft onvoldoende concreet en duidelijk geformuleerd waarom het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen.

Feiten

Werkgeefster is een onderneming die zich bezighoudt met het ontwikkelen en verkopen van verpakkingsmaterialen op het gebied van cosmetica. Werknemer is op 9 januari 2017 voor de duur van negen maanden in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van salesmanager. In de arbeidsovereenkomst tussen partijen is een concurrentiebeding opgenomen inclusief toelichting welke zwaarwegende bedrijfsbelangen het opnemen van een concurrentiebeding noodzakelijk maken. Het dienstverband is op 8 oktober 2018 van rechtswege geëindigd. Vervolgens is werknemer in dienst getreden bij bedrijf X. Werkgeefster heeft gesteld dat bedrijf X een directe concurrent is van werkgeefster en heeft werknemer gesommeerd de werkzaamheden direct te staken, alsmede de verbeurde boete te betalen. Werkgeefster vordert werknemer te veroordelen tot betaling van de verbeurde boetes ad € 400.000. Het verweer van werknemer komt erop neer dat het concurrentiebeding niet noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen.

Oordeel

De kantonrechter is het met werknemer eens dat werkgeefster niet heeft voldaan aan de motiveringsplicht die geldt in het geval er een concurrentiebeding wordt opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Werkgeefster heeft als schriftelijke motivering een algemene en uitvoerige opsomming gegeven van belangen, die ook voor ieder ander commercieel bedrijf kan gelden. Het feit dat een werknemer in de uitoefening van zijn functie kennis en ervaring over bedrijfsprocessen, klanten en leveranciers heeft opgedaan waar zijn nieuwe werkgever profijt van kan hebben, is inherent aan zijn vertrek en is een omstandigheid die in zijn algemeenheid voor alle werkgevers geldt. Zo heeft werkgeefster zelf ook profijt gehad van de kennis en ervaring die werknemer bij zijn voormalige werkgever heeft opgedaan. In de toelichting op het beding had werkgeefster duidelijk en concreet moeten vermelden welke specifiek door werknemer te verwerven bedrijfsinformatie, kennis en ervaring het betreft, waarmee hij het bedrijfsdebiet van werkgeefster daadwerkelijk in gevaar kan brengen,

zodat het daarop gerichte concurrentiebeding absoluut noodzakelijk is. Dat het hier niet gaat om een op maat gemaakt concurrentiebeding, wordt bevestigd door de toelichting die werkgeefster hierover ter zitting heeft gegeven. Daar heeft werkgeefster uitgelegd dat de inhoud van het beding dat in de arbeidsovereenkomst met werknemer is opgenomen, is toegespitst op de functie van salesmanager en dat zij bij ieder concurrentiebeding een maximale periode van één jaar hanteert. Werkgeefster hanteert dus kennelijk voor meerdere salesmanagers binnen het bedrijf hetzelfde concurrentiebeding met dezelfde toelichting en een standaardduur van één jaar. Ook in dat opzicht schiet de schriftelijke motivering dus tekort. Op grond van het voorgaande komt de kantonrechter tot het oordeel dat werkgeefster niet heeft voldaan aan de verzwaarde motiveringsplicht die geldt voor een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het tussen werkgeefster en werknemer overeengekomen concurrentiebeding is dan ook niet rechtsgeldig. Dat betekent dat er geen sprake is van overtreding van het beding en dat er dus ook geen boetes verbeurd zijn. De vordering wordt derhalve afgewezen.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:415

Zaaknummer: 6930463 UC EXPL 18-6037

Rechters: H.A.M. Pinckaers

Advocaten: L. Bijl en F.W. Aartsen

Wetsartikelen: 7:653 BW