

RECHTSPRAAK

## werknemer/Brightsight B.V.

***Voorlopige voorziening. Op grond van een zwaarder wegend belang voor werknemer wordt het concurrentiebeding geschorst, onder voorwaarde dat werknemer een nog nader te specificeren relatiebeding respecteert.***

### *Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2014 voor bepaalde tijd in dienst getreden bij Brightsight B.V. (hierna: Brightsight). Hierna is de overeenkomst verlengd en per 1 juli 2015 omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Per 1 januari 2018 is werknemer bij Brightsight in dienst getreden in een andere functie. Werknemer is met Brightsight een concurrentiebeding overeengekomen bij aanhangsel bij de arbeidsovereenkomst van 1 maart 2014, bij aanhangsel bij brief functiewijziging d.d. 1 maart 2014, bij aanhangsel bij arbeidsovereenkomst d.d. 1 maart 2015, bij aanhangsel bij arbeidsovereenkomst d.d. 1 juli 2015 en bij addendum tot letter d.d. 9 January 2018. Werknemer is ten opzichte van Brightsight gebonden aan een geheimhoudingsbeding. Op 15 november 2019 heeft werknemer ontslag genomen bij Brightsight. Werknemer wil in dienst treden bij Applus te Barcelona in de functie van IT Labs Business Consultant. Werknemer vordert onder meer bij wijze van voorlopige voorziening dat het concurrentiebeding tussen Brightsight en werknemer geheel dan wel gedeeltelijk wordt geschorst.

### *Oordeel*

Het spoedeisende belang van werknemer is aannemelijk geworden. Werknemer stelt dat de letterlijke tekst van het concurrentiebeding niet verbiedt om in dienst te treden bij een concurrent. De kantonrechter verwerpt dit verweer. Het concurrentiebeding van Brightsight is ruim geformuleerd. Na het einde van het dienstverband mag de medewerker een jaar lang niet werken voor een concurrent. Een aantal concurrenten, waaronder Applus, is in een voetnoot met name genoemd. De kantonrechter is van oordeel dat het enkele gegeven dat Applus een concurrent is, onvoldoende is om werknemer via een concurrentiebeding te verbieden om daar binnen een jaar na het einde dienstverband te gaan werken. Dat Brightsight en Applus opereren in een markt met weinig spelers en binnen een zeer specialistisch werkveld maakt dat niet anders. Het gaat er nog steeds om of er sprake is van oneerlijke concurrentie. Brightsight heeft haar belang om werknemer aan het concurrentiebeding te houden voor zover het gaat om de klanten van Brightsight voldoende onderbouwd en werknemer heeft dat belang ook niet weersproken. Hij heeft immers aangeboden om een relatiebeding aan te gaan en

toegezegd geen contact op te zullen nemen met klanten van Brightsight. Voor zover het gaat om bedrijven die geen klant zijn van Brightsight heeft Brightsight haar belang niet aangetoond. Brightsight stelt wel dat werknemer vanuit zijn functie beschikt over specifieke, bedrijfsgevoelige kennis en informatie maar heeft dat onvoldoende onderbouwd. Brightsight noemt het voorbeeld van een klant waar werknemer de rol van lead evaluator vervult maar hiervoor heeft werknemer het aanbod van het relatiebeding gedaan. Werknemer heeft voorts niet betwist dat hij gebonden is aan het geheimhoudingsbeding. Daarnaast is de kantonrechter van oordeel dat wanneer werknemer gebonden zou zijn aan het concurrentiebeding in de ruime omschrijving die Brightsight voorstaat, hij door het beding – in verhouding tot het belang van Brightsight – onbillijk wordt benadeeld. Dit zou immers betekenen dat werknemer niet bij Applus kan gaan werken terwijl hij daarbij wel een zwaarwegend belang heeft op grond van de door hem genoemde punten. Brightsight stelt weliswaar dat zij hem ook een vergelijkbaar aanbod heeft gedaan maar dat is pas nadat werknemer het aanbod van Applus had ontvangen en zijn keuze al had bepaald. Ook is dat aanbod nog niet concreet gemaakt. Bij de door Brightsight gestelde ruime uitleg van het beding zou werknemer bovendien ook niet bij andere concurrenten van Brightsight kunnen gaan werken. Het komt er dan op neer dat werknemer een jaar lang bij geen enkel bedrijf zou kunnen werken dat opereert binnen het specialistische werkveld waarin hij werkzaam is. Op grond van het voorgaande is het voorlopig oordeel van de kantonrechter dat de belangen van werknemer om in dienst te kunnen treden bij Applus zwaarder moeten wegen dan de belangen van Brightsight om te voorkomen dat hij die stap kan maken. De vordering tot schorsing van het concurrentiebeding zal worden toegewezen onder voorwaarden dat werknemer gedurende een jaar na uitdiensttreding bij Brightsight geen contact zal opnemen met en niet zal werken voor klanten van Brightsight alsmede dat partijen binnen veertien dagen na betekening van dit vonnis schriftelijk vastleggen om welke klanten het gaat.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 26-02-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2019:4609

**Zaaknummer:**

**Rechters:** A.M.H. van der Poort-Schoenmakers

**Advocaten:** B.G. den Outer-Kroon en A. Oonincx-Vreeburg

**Wetsartikelen:** 7:653 BW