

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Het enkele feit dat werkgever door de overstap van werknemer naar concurrent X een goede werknemer verliest, is onvoldoende om te spreken van ongerechtvaardigd voordeel in de concurrentiestrijd tussen X en werkgever. Concurrentiebeding wordt geschorst.

Feiten

Werknemer is met ingang van 1 september 2017 in dienst getreden bij werkgever. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bevat een concurrentie-, relatie- en geheimhoudingsbeding. In de arbeidsovereenkomst is op overtreding van voornoemde bedingen een boete gesteld. Werknemer is per 1 juli 2019 aangesteld als CEO van X. Werknemer vordert onder meer schorsing van het concurrentiebeding. Werkgever vordert onder meer nakoming van het concurrentie- en geheimhoudingsbeding door werknemer.

Oordeel

Werknemer heeft erkend dat de werkzaamheden en/of activiteiten van werkgever en X elkaar overlappen. Uitgangspunt is dan ook dat werkgever en X gelijke, of ten minste gelijksoortige, ondernemingen zijn, zodat bij een overstap van werknemer van werkgever naar X het concurrentiebeding in beginsel een rol speelt. Vast staat dat een concurrentiebeding een werknemer beperkt in het grondrecht van de vrijheid van arbeidskeuze. Een dergelijke beperking is slechts gerechtvaardigd indien daar een groot belang van de werkgever tegenover staat. In dat kader dient een belangenafweging te worden gemaakt tussen de belangen van beide partijen. Werknemer heeft in dat verband aangevoerd dat hij bij X een aanzienlijke positieverbetering heeft gekregen en kansen heeft om zich verder te ontwikkelen. Tegenover deze belangen van werknemer stelt werkgever zich op het standpunt dat de overgang van werknemer naar X een bedreiging is voor zijn bedrijfsdebiet door de bijzondere kennis van werknemer die hij heeft opgedaan tijdens zijn dienstverband bij werkgever. Werkgever heeft in dit verband aangevoerd dat werknemer binnen het bedrijf van werkgever een hoge positie bekleedde en uit dien hoofde toegang had tot belangrijke bedrijfsinformatie van bijna alle dochtervennootschappen van de werkgever. Volgens werknemer betreft dit echter informatie die op intranet beschikbaar is, dan wel bij een grote groep medewerkers bekend is. Die gegevens kunnen dan ook niet worden gekwalificeerd als unieke bedrijfskennis van werknemer. Voornoemde is dus geen of hooguit een zeer marginaal belang dat door het beding wordt beschermd. De voorzieningenrechter acht het niet aannemelijk dat werknemer X door een overstap naar die laatste een positie verschaft waarbij sprake is van

ongerechtvaardigd voordeel in de concurrentiestrijd met werkgever. Het enkele feit dat werkgever door zo'n overstap een goede werknemer verliest, en X een goede werknemer rijker wordt, is onvoldoende om tot een dergelijke conclusie te kunnen komen. Alles overziend en tevens rekening houdend met het feit dat werknemer onverkort gebonden is aan een relatie- én geheimhoudingsbeding ten gunste van werkgever acht de voorzieningenrechter voorshands aannemelijk dat de afweging van de wederzijdse belangen van partijen in een bodemprocedure in het voordeel van werknemer zal uitvallen en dat de bodemrechter het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk zal vernietigen omdat werknemer door dit beding onbillijk wordt benadeeld.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 05-08-2019

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2019:4349

Zaaknummer: 7875639 / MV EXPL 19-101

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: mr. I.J. de Laat en H.I. van den Heuvel-Boonstra

Wetsartikelen: 7:653 BW