

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding in arbeidsovereenkomst van accountmanager niet gematigd bij kort geding. Belang werkgever bij handhaving evident, gelet op de specifieke branche en het beperkte aantal spelers op de markt. Werknemer is beding welbewust aangegaan. Niet gesteld dat werknemer alleen in deze concurrerende branche kan werken.

Feiten

Werknemer is in 2020 in dienst getreden bij AmSpec B.V. in de functie van accountmanager Bio Fuels. In de arbeidsovereenkomst is onder meer een concurrentiebeding opgenomen, met daaraan gekoppeld een boetebeding. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst met AmSpec tegen 1 juni 2021 opgezegd en wil(de) per die datum in dienst treden bij 'bedrijf X' in de functie van 'Regional Product Manager ARA'. Hij geeft aan een aanbod te hebben ontvangen waarbij hij betere toekomstperspectieven tegemoet gaat (toekomstige promoties) en dat hij een andere functie zal gaan vervullen. Hoewel werknemer van mening is dat indiensttreding bij 'bedrijf X' niet zou leiden tot overtreding van het concurrentiebeding vraagt hij, om hier geen onduidelijkheid over te krijgen, toch per brief van 22 maart 2021 toestemming voor deze overstap. Op dezelfde dag dient hij zijn ontslag in. AmSpec heeft te kennen gegeven werknemer aan het concurrentiebeding te houden. Werknemer vordert bij kort geding het concurrentiebeding (gedeeltelijk) te schorsen, in die zin dat het hem is toegestaan per 1 juni 2021 bij 'bedrijf X' in dienst te treden als Regional Product Manager ARA.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat partijen een geldig concurrentiebeding zijn overeengekomen, hetgeen betekent dat werknemer in beginsel aan het beding gebonden is. Tussen partijen is niet in geschil dat 'bedrijf X' is aan te merken als een directe concurrent van AmSpec en dus valt onder de reikwijdte van het concurrentiebeding. Gelet op hetgeen partijen daarover hebben aangevoerd, is voldoende aannemelijk dat werknemer tijdens zijn dienstverband met AmSpec specifieke knowhow/kennis heeft opgedaan van de werkwijze van AmSpec en bovendien intensief heeft gewerkt met diens relaties. Dat dit vooral digitaal is gegaan en dat gewerkt werd met een 'poel' aan cliënten, zoals door werknemer gesteld, maakt dit niet anders. Werknemer kan aldus zijn specifieke knowhow/kennis bij AmSpec aanwenden om te concurreren. Het is gezien het voorgaande aannemelijk dat het gevaar bestaat dat door indiensttreding van werknemer de concurrentiepositie van AmSpec wordt geschaad. Uit de stellingen van partijen volgt naar het oordeel van de kantonrechter verder dat werknemer bij 'bedrijf X' in de door hem te bekleden functie nog steeds te maken zal

(kunnen) hebben met klanten van AmSpec. Werknemer heeft gesteld dat hij een meer leidinggevende functie gaat bekleden, maar juist de verantwoordelijkheden van een leidinggevende functie kunnen met zich brengen dat hij niet in staat zal zijn zich te houden aan het relatiebeding, dat ook in de arbeidsovereenkomst was opgenomen. Bovendien kan juist in een dergelijke functie kennis worden overgedragen aan anderen. Dat werknemer slechts een jaar bij AmSpec in dienst is geweest maakt het voorgaande niet anders. Het belang van AmSpec bij handhaving van het concurrentiebeding, is evident. AmSpec heeft onweersproken aangevoerd dat in de onderhavige specifieke branche en regio slechts een paar spelers werkzaam zijn. Tegenover het belang van AmSpec staat het belang van werknemer om niet te worden beperkt in zijn recht op een vrije arbeidskeuze. In dat kader overweegt de kantonrechter het volgende. Allereerst acht de kantonrechter van belang dat werknemer de bedingen voldoende bewust is aangegaan, mede gelet op zijn opleidings- en werkniveau. Ook is van belang dat werknemer bij zijn vorige werkgever gebonden was aan een concurrentiebeding. Hij is met die werkgever in onderhandeling getreden om de stap naar AmSpec te kunnen maken. Werknemer kent dus het klappen van de zweep. Juist in die fase heeft werknemer ingestemd met het onderhavige concurrentiebeding. Daaruit volgt dat sprake is geweest van een welbewuste afweging aan de kant van werknemer. Ook is relevant dat werknemer zelf het initiatief heeft genomen om zijn arbeidsovereenkomst met AmSpec te beëindigen met het specifieke doel om aansluitend in dienst te treden bij 'bedrijf X'. Dat werknemer alleen binnen deze concurrerende branche kan werken, is niet gemotiveerd gesteld. Niet is gebleken dat hij totaal geen mogelijkheden heeft om tijdelijk ander werk te verrichten. Betrokken wordt ook dat het beding gelet op alle omstandigheden van het geval, een relatief korte periode van een jaar betreft. Gelet op al het voorgaande, de belangen van partijen tegen elkaar afwegend, acht de kantonrechter het niet waarschijnlijk dat de bodemrechter zal oordelen dat werknemer onbillijk wordt benadeeld door handhaving van de bedingen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 17-06-2021

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2021:5994

Zaaknummer: 9199595 VV EXPL 21-205

Rechters: I.K. Rapmund

Advocaten: J. van der Zanden en K. Wiersma

Wetsartikelen: 7:653 BW