

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding is niet zwaarder gaan drukken, omdat van promotie feitelijk nog geen sprake was. Schorsing concurrentiebeding omdat onvoldoende aannemelijk is dat overstap leidt tot aantasting bedrijfsdebiet.*Feiten*

Werkneemster is per 1 maart 2017 in dienst getreden bij Jobtrans B.V. In haar arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Werkneemster vervulde in eerste instantie de functie van commercieel administratief medewerker, maar tussen partijen was afgesproken dat zij eind januari 2021, na haar zwangerschapsverlof, in de functie van coördinator kwaliteit en capaciteit zou beginnen. Werkneemster heeft op enig moment een baan aangeboden gekregen voor de functie van teamleider service, welke zij (aanvankelijk) heeft geaccepteerd. Werkneemster heeft haar arbeidsovereenkomst met JobTrans per e-mail van 30 april 2020 opgezegd tegen 1 juni 2021. JobTrans heeft haar vervolgens aan het concurrentiebeding gehouden. JobTrans heeft werkneemster op 31 mei 2021 aangeboden haar opzegtermijn te verlengen met drie maanden, zodat zij tot 31 augustus 2021 kon blijven doorwerken. Dit heeft werknemer tot 14 juni 2021 gedaan, waarna zij ziek werd. Toen zij hersteld was, heeft zij extra vakantiedagen opgenomen zodat zij niet meer voor JobTrans heeft gewerkt. Werkneemster vordert het concurrentiebeding geheel te schorsen. Ook vordert zij doorbetaling van haar loon na 31 augustus 2021.

Oordeel

De kantonrechter overweegt allereerst dat werkneemster niet kan worden gevolgd in haar stelling dat het concurrentiebeding door de functiewijziging naar coördinator kwaliteit en capaciteit zwaarder is gaan drukken. Werkneemster heeft immers betoogd dat zij als gevolg van haar zwangerschapsverlof en aansluitende arbeidsongeschiktheid hooguit twee maanden in haar nieuwe functie gewerkt heeft en dat zij in die maanden veel andere taken toebedeeld heeft gekregen dan die bij haar functie hoorden. Het moet er voorshands dan ook voor worden gehouden dat van een promotie feitelijk nog geen sprake was en dat werkneemster door de nieuwe functie nog geen ruimere mogelijkheden op de arbeidsmarkt heeft dan toen zij nog commercieel administratief medewerker was. Dit betekent dat het concurrentiebeding werkneemster niet meer belemmert dan voorheen en dus niet zwaarder is gaan drukken. De vraag is vervolgens of aanleiding bestaat het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk te schorsen. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat JobTrans onvoldoende aannemelijk heeft weten te maken dat werkneemster over dusdanige concurrentiegevoelige informatie

beschikt dat een overstap naar een concurrent leidt tot aantasting van haar bedrijfsdebiet. Werkneemster zal allicht onder meer kennis hebben van de door JobTrans gehanteerde tarieven en de inhoud van de door JobTrans aangeboden opleidingen, maar aannemelijk is dat deze informatie haar slechts ter ore is gekomen, althans haar uit tweede hand bekend is en zij geen inzicht heeft in of kennis heeft van de aan die informatie ten grondslag liggende strategieën. Niet voor de hand ligt dat een commercieel administratief medewerker op strategisch niveau meedenkt over nieuwe producten, en uit de door werkneemster overgelegde stukken volgt dat zij zich vooral bezighield met de planning van de opleidingen en slechts een uitvoerende, ondersteunende functie had. Hiertegenover staat dat werkneemster bij haar nieuwe baan de functie kan krijgen die zij al langer ambieert en voorshands voldoende aannemelijk is dat haar positie door het aannemen van die functie aanzienlijk verbetert. Zo hoeft werkneemster in haar nieuwe functie geen manager meer boven zich te dulden en kan zij rechtstreeks verantwoording afleggen aan de directie. Omdat werkneemster onverkort gebonden is aan het geheimhoudingsbeding oordeelt de kantonrechter dat het concurrentiebeding zal worden vernietigd. De vordering tot doorbetaling van loon zal worden afgewezen. Werkneemster heeft haar arbeidsovereenkomst opgezegd en terugkomen op deze opzegging kan alleen met instemming van de wederpartij. JobTrans heeft daar niet mee ingestemd. Integendeel, zij heeft tot tweemaal toe aan werkneemster duidelijk gemaakt dat haar arbeidsovereenkomst als gevolg van de opzegging formeel eigenlijk al was geëindigd, maar dat JobTrans bereid was de opzegtermijn met drie maanden te verlengen tot 31 augustus 2021. De kantonrechter is voorshands dan ook van oordeel dat op zijn laatst per 1 september 2021 een einde is gekomen aan de arbeidsovereenkomst tussen partijen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 09-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2021:3542

Zaaknummer: 9320780 \ CV EXPL 21-2919

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: M.W.J. van der Horst en M.H. van Daal

Wetsartikelen: 7:653 BW