

RECHTSPRAAK

Kort geding. Voldoende aannemelijk dat het concurrentiebeding dat is opgenomen in de aanvankelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd nietig is. Vordering tot gedogen dat werknemster in dienst treedt bij nieuwe werkgever wordt toegewezen.

Feiten

Werkneemster is op 1 maart 2018 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd – voor de duur van zeven maanden – bij Fagron Nederland B.V. (hierna: Fagron) in dienst getreden in de functie van ‘Sales Representative’. De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentiebeding, een relatiebeding en een boetebeding. De arbeidsovereenkomst is per 1 oktober 2018 omgezet in een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur. Partijen hebben met het oog hierop een “Verlenging arbeidsovereenkomst” getekend. Hierin is opgenomen dat, behalve de duur van de overeenkomst en het salaris, alle overige arbeidsvoorwaarden ongewijzigd blijven. Per 1 november 2020 is de functie van werknemster gewijzigd naar “Pharmaceutical Key Account manager”. Partijen hebben met het oog hierop een “Bevestiging functiewijziging” getekend. Hierin is opgenomen dat, behalve de functie, het loon, de onkostenvergoeding en de bonus, alle overige arbeidsvoorwaarden ongewijzigd blijven. Werkneemster zegt de arbeidsovereenkomst op per 1 maart 2022 om vervolgens in dienst van een concurrent te treden. Fagron houdt werknemster aan het concurrentiebeding. Werkneemster is van mening dat het concurrentiebeding nietig is en vordert in kort geding primair Fagron te veroordelen om te gedogen dat werknemster in dienst treedt bij de concurrent en subsidiair het concurrentiebeding te schorsen, zodanig dat werknemster in dienst kan treden van de concurrent. Fagron is van mening dat het concurrentiebeding rechtsgeldig is overeengekomen en dat het zwaarwegend bedrijfsbelang voldoende is gemotiveerd.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat tussen partijen allereerst in geschil is of het concurrentiebeding dat is opgenomen in de aanvankelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd rechtsgeldig is. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter is dit niet het geval. Een beding waarbij de werknemer wordt beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn, kan in beginsel alleen rechtsgeldig worden overeengekomen wanneer sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voor zover een dergelijk beding desondanks wordt opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan dit alleen rechtsgeldig gebeuren als uit de bij dat beding opgenomen schriftelijke

motivering van de werkgever blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Er moet in het beding zelf gemotiveerd worden welke bedrijfs- of dienstbelangen het betreft en waarom die een concurrentiebeding vereisen. Dit dwingt de werkgever tot een concrete afweging en voorkomt dat lichtvaardig gebruik wordt gemaakt van dergelijke bedingen. Het concurrentiebeding is onvoldoende gemotiveerd en is onvoldoende kenbaar toegesneden op de persoon van werkneemster. Uit het concurrentiebeding blijkt niet dat dit is toegespitst op de (eerste) functie als Sales Representative en meer in het bijzonder op de taken die werkneemster in die functie had. Ook is niet omschreven om welke bedrijfsspecifieke informatie het gaat, waarmee werkneemster de directe concurrent van Fagron een ongerechtvaardigde voorsprong kan geven, zodat het daarop gerichte concurrentiebeding absoluut noodzakelijk is. De kantonrechter oordeelt dat voldoende aannemelijk is dat ook een bodemrechter tot het oordeel zal komen dat het concurrentiebeding dat is opgenomen in de aanvankelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd nietig is. Fagron wordt veroordeeld om te gedogen dat werkneemster in dienst treedt bij de concurrent.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 29-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:3143

Zaaknummer: 9729363 VV EXPL 22-103

Rechters: M. Fiege

Advocaten: W.H.N.C. van Beek en S.J.W.M. Vonken

Wetsartikelen: 7:653 lid 1 sub a en lid 2 BW