

RECHTSPRAAK

Handhaving concurrentiebeding levert onbillijke benadeling werknemer op. Voor zover werkgever al belang heeft bij handhaving concurrentiebeding is dit belang hooguit zeer marginaal een belang dat door het beding wordt beschermd.*Feiten*

Werknemer is op 27 december 2011 in dienst getreden bij Your Parcel Partner B.V. (hierna: YPP) in de functie van pakketbezorger. Na drie jaarcontracten is de arbeidsovereenkomst per 27 december 2014 voor onbepaalde tijd verlengd en is de functie van werknemer vanaf dat moment koerier/chauffeur. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding met daaraan gekoppeld een boetebeding opgenomen. Werknemer heeft op enig moment zijn arbeidsovereenkomst bij YPP opgezegd tegen 1 augustus 2021. Op 6 september 2021 is werknemer in dienst getreden bij een ander bedrijf in de functie van chauffeur. YPP vordert dat werknemer wordt veroordeeld tot betaling van een boete voor het overtreden van het concurrentiebeding. Werknemer vordert in reconventie (gedeeltelijke) schorsing van het concurrentiebeding. Hij stelt dat hij door het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld in verhouding tot het te beschermen belang van YPP.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. De kantonrechter acht het niet aannemelijk dat YPP door de indiensttreding van werknemer bij het andere bedrijf in haar bedrijfsdebiet wordt aangetast. Daarbij is van belang dat werknemer een uitvoerende functie heeft. De kantonrechter acht het gelet daarop niet aannemelijk dat werknemer vanuit de kennis en ervaring die hij bij YPP heeft opgedaan, beschikt over concurrentiegevoelige informatie en ook niet dat werknemer uit hoofde van zijn functie (commercieel) relevante contacten heeft onderhouden met klanten van YPP. YPP heeft verder ook niets aangevoerd op grond waarvan aannemelijk is dat het vertrek van werknemer naar een concurrent haar in haar bedrijfsdebiet raakt. Tijdens de mondelinge behandeling heeft YPP enkel aangevoerd dat zij door de overstap van werknemer geen chauffeur bij haar klant de Technische Unie kan inzetten. Volgens YPP duurt het vele maanden eer een andere chauffeur kennis en ervaring heeft op die ritten te rijden. De kantonrechter ziet niet in dat dit kennis of ervaring is die (mede) het bedrijfsdebiet van YPP vormt. Daarbij neemt de kantonrechter in aanmerking dat door werknemer onweersproken is aangevoerd dat niet alleen hij de ritten voor de Technische Unie rijdt. Hier kunnen andere collega's ook op worden ingedeeld. Het is duidelijk dat het een voordeel voor de klant is als een werkgever een ervaren chauffeur kan inzetten, maar dat is

geen concurrentiegevoelige kennis en bovendien kennis die een andere werknemer zich snel eigen kan maken. Voor zover YPP al belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding is dit belang niet, of hooguit zeer marginaal, een belang dat door het beding wordt beschermd. Hiertegenover staat het belang van werknemer om onbelemmerd gebruik te kunnen maken van zijn recht op vrijheid van arbeidskeuze; in dit geval het belang om in dienst te kunnen blijven bij het andere bedrijf. Het te beschermen belang van YPP weegt dan ook niet op tegen het belang van werknemer waardoor naar het oordeel van de kantonrechter handhaving van het concurrentiebeding onbillijke benadeling oplevert van werknemer. De vorderingen van YPP in conventie worden afgewezen. Het concurrentiebeding wordt door de kantonrechter vernietigd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 10-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:4821

Zaaknummer: KTN-9564003_16062022

Rechters: C. van Steenderen-Koornneef

Advocaten: S. Kranendonk en M. van de Wetering

Wetsartikelen: 7:653 BW