

RECHTSPRAAK

Gezamenlijk verzoek tot uitleg van het non-concurrentie- en relatiebeding leidt ertoe dat de bepaling moet worden opgevat als een ontbindende voorwaarde. Concurrentiebeding blijft gehandhaafd gelet op het zwaarwegend belang van werkgever.*Feiten*

Werknemer is op 1 september 2008 in dienst getreden bij een voorloper van PinkRoccade Healthcare B.V. (hierna: PinkRoccade). In de arbeidsovereenkomst was een relatiebeding opgenomen. Op 30 januari 2009 is het bedrijf overgenomen en verder gegaan onder de name PinkRoccade. Bij brief van 10 augustus 2010 is aan werknemer kenbaar gemaakt dat hij per 1 september 2010 wordt aangesteld in een nieuwe functie. In deze brief is een relatiebeding opgenomen. Werknemer heeft de brief niet getekend omdat hij niet wilde instemmen met een verlenging van het concurrentiebeding. Ook bij de daarop volgende functie wijzigingen heeft werknemer niet ingestemd met het in de brieven opgenomen gewijzigde relatiebeding. Bij brief van 9 september 2013 heeft PinkRoccade bevestigd dat werknemer per 1 oktober 2013 wordt aangesteld in de functie van productmanager junior. In deze brief zijn voorts een relatie-, een non-concurrentie- en een niet-wervingsbeding opgenomen. Werknemer heeft de brief ondertekend. Medio 2021 hebben partijen gesprekken gevoerd waaruit naar voren is gekomen dat werknemer toe was aan een volgende stap buiten PinkRoccade. Een van de mogelijkheden die werknemer voor ogen had, was om over te stappen naar bedrijf X. Hierna is tussen partijen een discussie ontstaan over het laten vervallen van de bedingen. Partijen hebben ex artikel 96 Rv gezamenlijk de kantonrechter verzocht om te beoordelen wat een redelijke uitleg en interpretatie is van de bepalingen uit de arbeidsovereenkomst over het relatie- en non-concurrentiebeding.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is de strekking van de bepaling dat zodra een werknemer PinkRoccade wil verlaten zij met elkaar in gesprek zullen gaan met het doel om afspraken te maken en dat in het geval de werknemer en PinkRoccade daadwerkelijk met elkaar afspraken hebben gemaakt, het concurrentie- het relatie- en het niet-wervingsbeding komen te vervallen. De bepaling onder het kopje 'bedingen' dient aldus te worden opgevat als een ontbindende voorwaarde. De door werknemer voorgestane uitleg van de bepaling dat sprake is van een opschortende voorwaarde kan naar het oordeel van de kantonrechter niet worden gevolgd. In de door werknemer voorgestane uitleg zou de bepaling nauwelijks enige betekenis hebben. Zodra een werknemer bereid is het gesprek aan te gaan en een voorstel

doet, zou dat, in het geval het niet lukt om overeenstemming te bereiken over dat voorstel, immers tot gevolg hebben dat PinkRoccade met lege handen staat, omdat de werknemer dan, in de visie van werknemer, niet meer gebonden is aan het concurrentie- en relatiebeding. Vorenstaande heeft tot gevolg dat, nu werknemer en PinkRoccade geen afspraken met elkaar hebben kunnen maken, het concurrentie-, relatie- en het niet-wervingsbeding onverkort gelden. De kantonrechter overweegt bovendien dat bedrijf X een concurrent van PinkRoccade is. Beide bedrijven richten zich op de zorgmarkt en bieden producten aan op het gebied van ECD. Ten aanzien van de belangenafweging geldt dat het de kantonrechter voldoende is gebleken dat werknemer door zijn werk bij PinkRoccade beschikt over essentiële relevante technische en commerciële informatie over 'MijnCaress' meer in het bijzonder het MijnCaress Zorgdossier van PinkRoccade en deze naar bedrijf X zal meenemen, hetgeen voor bedrijf X zal leiden tot een concurrentievoordeel. Daarbij komt dat werknemer met zoveel woorden heeft verklaard dat hij zich bij bedrijf X zal gaan bezig houden met de inhoud en het ontwikkelen van het Ysis Zorgdossier. Hieruit volgt onomstotelijk dat met de overstap van werknemer naar bedrijf X het bedrijfsdebet van PinkRoccade in het geding is. PinkRoccade heeft aldus belang bij handhaving van het concurrentiebeding. Tegenover dit belang staat de vrije arbeidskeuze en het belang van werknemer om zich verder te ontwikkelen op het terrein van het ECD Zorgdossier. Er zijn echter onvoldoende omstandigheden gebleken op grond waarvan moet worden geoordeeld dat werknemer door handhaving van het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld. Het is begrijpelijk dat werknemer graag verder wil met het werk waar zijn passie ligt. Hij is echter op dit moment nog 'gewoon' aan het werk bij PinkRoccade en uit de presentatie van PinkRoccade blijkt dat PinkRoccade in ieder geval in 2022/2023 wil doorgaan met het ontwikkelen van het caresysteem. Ook is niet gebleken dat werknemer geen andere mogelijkheden heeft in de zorgsector. Onder die omstandigheden wegen de belangen van PinkRoccade zwaarder en wordt het concurrentiebeding gehandhaafd.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 14-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:4859

Zaaknummer: 9746008 VZ VERZ 22-2521

Rechters: W.J.J. Wetzels

Advocaten: H.W. van Osch en L.R.T. Peeters

Wetsartikelen: 7:653 BW en 69 Rv