

RECHTSPRAAK

Kort geding. Concurrentiebeding bepaalde tijd geeft algemene opsomming van belangen werkgeefster. Niet voldoende specifiek. Schorsing concurrentiebeding toewijsbaar.*Feiten*

Werkneemster is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar op 15 oktober 2020 in dienst getreden van de rechtsvoorganger van werkgeefster als salesmanager. De dienstbetrekking is bij arbeidsovereenkomst van 20 juli 2021 door werkgeefster verlengd tot 15 oktober 2022. In die arbeidsovereenkomst is in artikel 7 een non-concurrentiebeding opgenomen. Werkneemster heeft haar arbeidsovereenkomst met werkgeefster tegen 1 april 2022 opgezegd, omdat zij elders een functie kreeg aangeboden als national salesmanager bij onderneming X (hierna: X). Werkgeefster houdt werkneemster aan het non-concurrentiebeding. Werkneemster vordert in kort geding onder meer schorsing van het non-concurrentiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkneemster was werkzaam bij werkgeefster op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Uitgangspunt is dat een non-concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet rechtsgeldig is, omdat een werknemer dan 'dubbel nadeel' ondervindt. Aan de formele vereisten van de geldigheid van het concurrentiebeding is voldaan. Het feit dat werkneemster in de uitoefening van haar functie gedetailleerde kennis heeft opgedaan van commerciële informatie zoals prijzen en klantspecifieke zaken waar haar nieuwe werkgeefster profijt van kan hebben, is inherent aan haar vertrek en is een omstandigheid die in zijn algemeenheid voor alle werkgevers in een vrijemarkteconomie geldt. Dit betekent echter niet dat het commerciële bedrijfsdebet wordt aangetast door een overstap van werkneemster. Daarvan is pas sprake als een nieuwe werkgever door specifieke kennis of bedrijfsinformatie van werkneemster opgedaan bij werkgeefster een ongerechtvaardigd concurrentievoordeel zou verwerven of kan geven dat die nieuwe werkgever anders niet zou hebben gehad. De kantonrechter is van oordeel dat dit niet volgt uit het overeengekomen non-concurrentiebeding. Werkgeefster heeft als schriftelijke motivering een uitvoerige, maar algemene opsomming gegeven van belangen die voor veel andere commerciële bedrijven ook kunnen gelden. Daarbij speelt mee dat het non-concurrentiebeding ook niet op maat is gemaakt. Tijdens de mondelinge behandeling heeft werkgeefster toegelicht dat het non-concurrentiebeding als in de arbeidsovereenkomst van werkneemster geldt voor alle medewerkers die saleswerkzaamheden verrichten. Daarbij heeft zij de kanttekening gemaakt dat er twee varianten bestaan van het non-concurrentiebeding,

namelijk een regionaal beding en een beding dat op heel Nederland betrekking heeft. In de arbeidsovereenkomst van werkneemster is voor laatstgenoemd beding gekozen. Voor de in het non-concurrentiebeding genoemde onderdelen, namelijk kostprijsofbouw en winstmarge, marktbeperkingsplannen, prijsafspraken met klanten, offertetrajecten, de wijze van acquireren en het bestand van en het contact met klanten en prospects heeft werkgeefster daarom nader onderbouwd welke kennis werkneemster heeft of kan vergaren en hoe X daar haar voordeel mee zou kunnen doen. De uitzendbranche is, zo stelt werkgeefster, extreem concurrentiegevoelig. Werkgeefster en X zijn sterk met elkaar concurrerende bedrijven. Zij richten zich op dezelfde sectoren, waar klanten worden gewonnen op de kleinste details. Werkneemster heeft de gegeven nadere motivering van het non-concurrentiebeding betwist als ook het nut en de noodzaak van het non-concurrentiebeding ten aanzien van haar eventuele indiensttreding bij X. Daargelaten of de op de mondelinge behandeling gegeven toelichting voldoende specifiek is en voldoende blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwichtige bedrijfsbelangen, had deze toelichting in de schriftelijke motivering in de arbeidsovereenkomst moeten staan. Vast is komen te staan dat werkgeefster de arbeidsovereenkomst per e-mail ter ondertekening aan werkneemster heeft toegezonden en dat de inhoud van de arbeidsovereenkomst voor ondertekening niet tussen partijen is besproken. De motivering van het non-concurrentiebeding is dus pas achteraf op de mondelinge behandeling voor het eerst gegeven. Dit voorgaande strookt niet met de kenbaarheidseis. De gegeven toelichting kan daarom niet worden meegewogen bij de beantwoording van de vraag of de schriftelijke motivering in de arbeidsovereenkomst van werkneemster voldoende is. Zodoende is de kantonrechter voorlopig van oordeel dat werkgeefster niet heeft voldaan aan de verzwaarde motiveringsplicht die geldt voor een non-concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Hieruit volgt dat voorshands ervan uit wordt gegaan dat een bodemrechter tot vernietiging van het beding over zal gaan. De gevraagde schorsing van het non-concurrentiebeding tot beslist is in de bodemprocedure, is dan ook toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 13-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:1871

Zaaknummer: 9786865 MV EXPL 22-49

Rechters: M.M.J. Schoenaker

Advocaten: J.M.M. Pater en P.Th. Mantel

Wetsartikelen: 7:653 BW