

RECHTSPRAAK

Kort geding. Schorsing concurrentiebeding van werknemer die werkzaam was als Corporate Recruiter met arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd. Onbillijke benadeling door haar te houden aan het concurrentiebeding.*Feiten*

Ambitious People Group B.V. (hierna: APG) is een onderneming die zich richt op werving en selectie. Werknemer is op 16 augustus 2021 in dienst getreden van APG in de functie van Corporate Recruiter op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, te weten zeven maanden. De arbeidsovereenkomst is daarna verlengd met vijf maanden en geëindigd op 15 augustus 2022. Werknemer was actief voor de werving van “interne” klanten. De arbeidsovereenkomst bevatte een concurrentie-, relatie- en non-sollicitatiebeding mede gelet op het feit dat de continuïteit en winstgevendheid van de business van APG in gevaar komt als werknemer zichzelf of een ander ten koste van APG een voorsprong in concurrerend handelen bezorgt. APG heeft een bijlage met ondernemingen aan de arbeidsovereenkomst gehecht waarvan zij vindt dat deze onderneming “een zaak, gelijksoortig [is] voor zover concurrerend, aanverwant aan of direct concurrerend met de activiteiten van Werkgever”. Op de lijst komt de onderneming Panda International (hierna: Panda) voor. Panda is een onderneming die eveneens actief is op het gebied van recruitment, zij het slechts in de farmaciebranche. Panda is een concurrent van APG. Werknemer is per 5 september 2022 in dienst getreden bij Panda, wederom in de functie van Corporate Recruiter. APG vordert dat werknemer bij vonnis zal worden geboden om het concurrentiebeding na te komen. Voorts vordert APG een gebod dat werknemer binnen 24 uur na betekening van het vonnis zijn arbeidsovereenkomst met Panda opzegt. Volgens APG is het concurrentiebeding geldig en werknemer heeft door bij Panda in dienst te treden de bedingen uit de arbeidsovereenkomst overtreden. Werknemer vordert schorsing van het concurrentie- en relatiebeding per 1 september 2022. Nu het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft en de motivering voor het concurrentiebeding ontbreekt dan wel niet toereikend is, is het concurrentiebeding volgens werknemer niet geldig.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt in kort geding dat met de gevraagde voorzieningen tot nakoming dan wel schorsing van het concurrentiebeding het spoedeisend belang is gegeven. Volgens APG is het concurrentiebeding noodzakelijk vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Volgens de wetsgeschiedenis is een concurrentiebeding bij tijdelijke

contracten in principe verboden. In dat licht bezien ligt de lat van de toetsing van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen hoog. Het concurrentiebeding lijkt maar zeer beperkt te zijn gericht op de functie van Corporate Recruiter. Anders dan een gewone recruiter heeft werknemer zich niet beziggehouden met plaatsing bij externe klanten. Ook de omschrijving van het concurrentiebeding draagt een zeer algemeen karakter en is weinig toegespitst op de specifieke functie die werknemer bekleedde. Werknemer heeft slechts voor een beperkte periode van een jaar werkzaamheden verricht voor APG en opereerde niet in de markt van externe klanten. Werknemer had het niet naar zijn zin bij APG en wilde vertrekken. Ook heeft werknemer een aanzienlijke financiële positieverbetering bij zijn nieuwe werkgever. Gezien voormelde belangen wordt werknemer naar het oordeel van de kantonrechter onbillijk benadeeld door hem te houden aan het concurrentiebeding. De vorderingen van APG zullen worden afgewezen. Het verzoek van werknemer tot schorsing van het concurrentiebeding, zodat werknemer bij Panda kan blijven werken, wordt toegewezen. APG wordt veroordeeld in de proceskosten.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 01-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2022:6302

Zaaknummer: 10107804 KK EXPL 22-585

Rechters: E.J. van der Molen

Advocaten: J. Niezen en L.H.F. Stuurop

Wetsartikelen: 7:653 lid 2 BW