

RECHTSPRAAK

De vordering van werknemer tot (gedeeltelijke) schorsing van het concurrentiebeding wordt in kort geding afgewezen nu het beding, anders dan werknemer stelt, wel op hem van toepassing is en zijn belang bij een aanzienlijke positieverbetering niet opweegt tegen het bedrijfsbelang van werkgeefster.

Feiten

Werkgeefster is een dochteronderneming van X en maakt deel uit van Y, een onderneming die wereldwijd actief is op de geneesmiddelenmarkt. Werknemer is op 9 maart 2020 in dienst getreden van werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer is naast zijn functie ook statutair bestuurder van werkgeefster. In de arbeidsovereenkomst van werknemer is een concurrentiebeding opgenomen dat – kort samengevat – bepaalt dat het werknemer is verboden binnen twaalf maanden na einde dienstverband in zee te gaan met een concurrent van werkgeefster. De arbeidsovereenkomst bevat tevens een clausule (artikel 12.11) die onder meer bepaalt dat het concurrentiebeding niet (langer) op werknemer van toepassing is als werkgeefster haar verplichtingen jegens werknemer verwaarloost en werknemer als gevolg daarvan ontslag neemt. Op 13 juli 2022 stelt werknemer werkgeefster op de hoogte van zijn wens bij Z, een in Finland gevestigde onderneming, in dienst te treden. Werkgeefster stelt zich op het standpunt dat het concurrentiebeding hieraan in de weg staat en dat zij werknemer aan dit beding zal houden. Werknemer vordert primair te bepalen dat geen sprake is van overtreding van het concurrentiebeding door indiensttreding bij Z, subsidiair het concurrentiebeding volledig te schorsen en meer subsidiair het concurrentiebeding gedeeltelijk te schorsen door ofwel de geografische – ofwel de temporele reikwijdte van het beding te beperken.

Oordeel

Omdat in de primaire vordering om een constitutieve beslissing wordt gevraagd terwijl het hier een kortgedingprocedure betreft, wijst de kantonrechter deze vordering af. Ten aanzien van de (meer) subsidiaire vorderingen oordeelt de kantonrechter als volgt. Werknemer heeft onvoldoende aannemelijk gemaakt dat het concurrentiebeding niet van toepassing is op zijn beoogde functie bij Z. Z is een directe concurrent van werkgeefster en is, net als Y, waar werkgeefster deel van uitmaakt, wereldwijd actief. Uit de omstandigheid dat in het concurrentiebeding geen territoriale beperking tot de Benelux is opgenomen, kon werknemer redelijkerwijs begrijpen dat het beding, anders dan hij stelt, wereldwijd geldt en niet alleen binnen de Benelux. Vanwege de organisatiestructuur van werkgeefster leidt het gegeven dat

werknemer in dienst is van werkgeefster en niet van X, niet tot een ander oordeel. De kantonrechter ziet daarom geen aanleiding het concurrentiebeding te schorsen omdat de werkzaamheden die werknemer bij Z (buiten de Benelux) wil gaan uitvoeren niet onder dit beding zouden vallen of omdat dit beding te ruim of onduidelijk geformuleerd zou zijn. Verder oordeelt de kantonrechter dat het beroep van werknemer op artikel 12.11 van de arbeidsovereenkomst, ter ondersteuning van de stelling dat het concurrentiebeding niet op hem van toepassing is, niet kan slagen. Hoewel werknemer heeft gesteld dat zijn directe leidinggevende het hem feitelijk onmogelijk heeft gemaakt zijn werkzaamheden te blijven verrichten en hem niets anders restte dan opzeggen, is de kantonrechter van oordeel dat werkgeefster gemotiveerd heeft betwist dat er ernstige problemen tussen werknemer en zijn leidinggevende bestaan en dat zij onvoldoende heeft gedaan om hier verandering in te brengen. Er is dus geen sprake van een situatie als bedoeld in artikel 12.11. Het beroep van werknemer op (gedeeltelijke) vernietiging van het concurrentiebeding wegens onbillijke benadeling slaagt evenmin. De kantonrechter is van oordeel dat het belang van werknemer bij de aanzienlijke positieverbetering in geval van indiensttreding bij Z in verhouding tot het belang van werkgeefster om haar bedrijfsdebiet te beschermen onvoldoende zwaar weegt. Werknemer beschikt door zijn (hoge) functies bij werkgeefster over bedrijfsgevoelige informatie die niet alleen is beperkt tot de Benelux maar zich ook uitstrekt tot de activiteiten van Y in de rest van de wereld. De vrees van werkgeefster om ernstig in haar bedrijfsdebiet te worden aangetast is daarom gerechtvaardigd.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 21-11-2022

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2022:4682

Zaaknummer: 10141526 UV EXPL 22-220

Rechters: F.H. Charbon

Advocaten: I.J. de Laat en B.H.E. Veldmaat

Wetsartikelen: 7:653 BW