

RECHTSPRAAK

Kort geding. Schorsing concurrentiebeding. Werkgever heeft voldoende onderbouwd dat nieuwe werkgever concurrerend is en werknemer op de hoogte is van gevoelige bedrijfsinformatie. Belang van werknemer niet zwaarwegend genoeg. Vordering wordt afgewezen.

Feiten

Werknemer is sinds 5 juli 2021 werkzaam bij werkgever als adviseur in het autobedrijf van werkgever. Werkgever is onderdeel van de Pala Group. De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentiebeding. Werknemer vordert primair het concurrentiebeding te schorsen en subsidiair het concurrentiebeding te beperken in afstand.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat een concurrentiebeding bedoeld is om het bedrijfsdebiet (de opgebouwde knowhow en goodwill) van de werkgever te beschermen. Het beding is niet bedoeld om werknemers te binden, of om te bewerkstelligen dat een werknemer pas na betaling van een vergoeding kan vertrekken. Het enkele feit dat een werknemer in de uitoefening van zijn functie kennis en ervaring heeft opgedaan, betekent nog niet dat de werkgever bij het vertrek van die werknemer, ook niet bij vertrek naar een concurrent, in zijn bedrijfsdebiet wordt aangetast op zodanige wijze dat dit bescherming verdient. Dat een werknemer bij zijn vertrek kennis en ervaring die is opgedaan bij zijn werkgever meeneemt, is immers inherent aan zijn vertrek. Tussen partijen staat vast dat het concurrentiebeding is overeengekomen. Op basis van het beding is het werknemer verboden om werkzaamheden te verrichten voor een onderneming die vergelijkbaar is met, aanverwant is aan en/of anderszins concurreert met de onderneming van werkgever, waar het gaat om ondernemingen die hun activiteiten uitoefenen binnen een straal van 50 kilometer vanaf de vestiging van werkgever. Vaststaat dat de beoogde nieuwe werkgever van werknemer een gelijksoortige onderneming exploiteert als werkgever, zodat de nieuwe werkgever onder het beding valt. Bovendien zou werknemer bij de nieuwe werkgever dezelfde werkzaamheden gaan verrichten. Werkgever heeft voldoende onderbouwd dat werknemer toegang had tot de systemen van werkgever, (in)kooprijzen, afspraken met de importeur en marges van werkgever. In het kader van het belang van werknemer overweegt de kantonrechter dat werknemer makkelijk in de buurt van zijn woonplaats buiten de reikwijdte van het concurrentiebeding zou kunnen werken. De door werkgever gestelde krapte op de arbeidsmarkt is niet weersproken. Evenmin is weersproken dat er namens werkgever ook tegemoetkoming is aangeboden om in dienst te blijven, zodat

onvoldoende is komen vast te staan dat werknemer er dermate op vooruit zal gaan bij de nieuwe werkgever dat zijn belang voor moet gaan op het belang van werkgever. Dan blijft enkel over dat Mini zijn lievelingsmerk is. Dit is niet voldoende om vast te stellen dat werknemer onbillijk wordt benadeeld door het concurrentiebeding als zijn belang wordt vergeleken met het belang van werkgever. De primaire vordering wordt afgewezen. Met betrekking tot de subsidiaire vordering is van belang dat werknemer niet heeft weersproken dat werkgever via zijn vele vestigingen (ongeveer) heel Nederland bedient. Een reikwijdte van 50 km acht de kantonrechter dan ook niet onredelijk, mede gelet op de beperkte duur van het concurrentiebeding van één jaar. Aangevuld met hetgeen wat hiervoor is overwogen over de primaire vordering, is ook de subsidiaire vordering niet toewijsbaar.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 26-06-2023

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2023:4635

Zaaknummer: 10502509 \ VV EXPL 23-31

Rechters: M.P. Tilman-Knoester

Advocaten: mr. E.D. Korver en T.P.M.D. Jansen

Wetsartikelen: 7:653 BW