

RECHTSPRAAK

Geldigheid concurrentiebeding beoordeeld naar Deens recht.*Feiten*

Werknemer, die de Nederlandse nationaliteit heeft en woonachtig is in Nederland, is vanaf 6 april 2021 tot en met juni 2022 bij Nets in dienst geweest. Nets is gevestigd in Denemarken. In de arbeidsovereenkomst is onder meer afgesproken dat werknemer minimaal zes dagen per maand in Denemarken moet werken, maximaal 25% van de tijd vanuit Nederland mag werken en dat de arbeidsovereenkomst is onderworpen aan Deens recht. Het minimumaantal van zes dagen per maand dat werknemer gehouden was om in Denemarken te werken is een eis die gerelateerd is aan de sociale zekerheid in Denemarken. Ook is een concurrentiebeding overeengekomen voor de duur van twaalf maanden. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst opgezegd, welke opzegging door Nets op 16 februari 2022 is bevestigd. De arbeidsovereenkomst eindigde, vanwege een naar Deens recht overeengekomen opzegtermijn, per 1 juli 2022. Vanaf 16 februari 2022 tot en met 30 juni 2022 is werknemer, onder doorbetaling van zijn salaris, vrijgesteld van werkzaamheden. Partijen hebben na de opzegging door werknemer enige tijd gecorrespondeerd over het overeengekomen concurrentiebeding, maar een oplossing in der minne is daarbij niet bereikt. Na het einde van het dienstverband heeft Nets, zoals verplicht naar Deens recht, gedurende de looptijd van het concurrentiebeding, aanvankelijk 60% van het voormalig salaris betaald; daarna - na de mededeling van werknemer dat hij per 1 september 2022 een andere baan had gevonden - zou dit bedrag tot 24% van zijn voormalig salaris dalen. Bij brief van 18 augustus 2022 heeft Nets werknemer erop gewezen dat hij met zijn indiensttreding bij Checkout (nieuwe werkgever) handelt in strijd met het concurrentiebeding. Zij heeft daarbij de overeengekomen boete van drie maandsalarissen aangezegd en maakt aanspraak op terugbetaling van het reeds vanwege het concurrentiebeding betaalde bedrag. Werknemer heeft via zijn Deense gemachtigde gereageerd en stelt dat hij niet in strijd handelt met het concurrentiebeding. Nets vordert onder meer veroordeling van werknemer tot betaling van de boetes wegens schending van het concurrentiebeding en onverschuldigde betaling ter zake van de vergoeding voor het concurrentiebeding.

*Oordeel**Toepasselijk recht*

Uitgangspunt is dat partijen in de arbeidsovereenkomst een rechtskeuze voor Deens recht hebben opgenomen, waarbij wel dient te worden beoordeeld of het objectief toepasselijke recht meer bescherming verleent. Aldus dient te worden beoordeeld of werknemer zijn arbeid

in of vanuit een ander land dan Denemarken verrichtte. Niet betwist is dat werknemer slechts het minimale aantal van zes werkdagen per maand in Denemarken werkte, en – op zakenreizen na – de rest van de tijd vrijwel volledig in Nederland werkte. Daar woonde en werkte hij het merendeel van de tijd en daar keerde hij ook terug na een (zaken)reis. Met toepassing van artikel 8 lid 2 Rome I wordt dan ook uitgekomen op Nederlands recht. Met Nets is de kantonrechter echter van oordeel dat sprake is van een kennelijk nauwere band met Denemarken dan met Nederland omdat werknemer alle betalingen in Deense kronen ontving, op een Deense bankrekening, werknemer deelnam aan een Deense pensioenregeling en de arbeidsovereenkomst wordt beheerst door een Deense cao, die is gesloten door Deense sociale partners. Dit leidt tot de conclusie dat Deens recht objectief gezien toepasselijk is.

Overtreding concurrentiebeding

Het Deense recht kent strenge eisen voor de geldigheid van het concurrentiebeding: (i) werknemer moet een ‘position of particular trust’ bekleden binnen de onderneming, (ii) werknemer moet schriftelijk worden geïnformeerd over de redenen en noodzaak van het concurrentiebeding, (iii) het dienstverband moet ten minste zes maanden hebben geduurd, (iv) werknemer moet gecompenseerd worden voor de duur van het beding, (v) het concurrentiebeding mag maximaal twaalf maanden gelden na einde dienstverband en (vi) werknemer moet over de punten 1 t/m 5 schriftelijk worden geïnformeerd. Partijen twisten slechts over de vraag of werknemer een ‘position of particular trust’ bekleedde. De kantonrechter stelt dat dit het geval is, nu werknemer tot de hoge managementlagen van Nets behoorde en ook met andere onderdelen binnen Nets moest samenwerken. Dat heeft tot gevolg dat hij in het kader van de uitoefening van zijn functie kennis moet hebben gehad van concurrentiegevoelige informatie zoals bedrijfsgeheimen, prijzen en kortingsregelingen met klanten en de financiële situatie. Vervolgens komt de kantonrechter tot de conclusie dat Checkout en Nets concurrenten zijn nu zij zich beide op fysieke betaaloplossingen richten. Het beroep van werknemer op artikel 36 DAW slaagt wel, zodat de boete zal worden gematigd. Deze is naar het oordeel van de kantonrechter onredelijk, nu niet is gebleken dat Nets door overstap van werknemer naar Checkout daadwerkelijk klanten en opdrachten is misgelopen, noch dat bepaalde concurrentiegevoelige informatie bij Checkout terecht is gekomen. Werknemer zal tot slot worden veroordeeld tot terugbetaling van de door hem ontvangen vergoeding voor het concurrentiebeding.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 22-09-2023

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2023:6330

Zaaknummer: 10249032 CV EXPL 22-16534

Rechters: C.W. Inden

Advocaten: B. Schouten en L.B. de Graaf

Wetsartikelen: 3 Rome I en 8 Rome I