

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding vernietigd. Werkgeefster heeft mogelijkheid gegeven om concurrentiebeding ‘af te kopen’. Dat is een aanwijzing dat het niet gaat om het voorkómen van onrechtmatige concurrentie.*Feiten*

In 2012 is werknemer bij Smeba in dienst getreden. Smeba is een van de grote brandbeveiligingsbedrijven van Nederland. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding overeengekomen. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst met Smeba opgezegd tegen 1 januari 2022 en is vervolgens in loondienst voor B.R.N. gaan werken. De advocaat van Smeba heeft in een brief van 24 december 2021 aan werknemer laten weten dat het hem verboden is om bij een directe concurrent van Smeba te gaan werken en heeft werknemer verzocht haar te bevestigen dat hij dat niet zal doen. Werknemer wordt ervoor gewaarschuwd dat hij anders de contractuele boetes zal verbeuren. De kantonrechter heeft in het kortgedingvonnis van 7 januari 2022 met onmiddellijke ingang het concurrentiebeding geschorst, in die zin dat werknemer als monteur in dienst van B.R.N. werkzaam kan zijn. Werknemer heeft in onderhavige procedure gevorderd dat het concurrentiebeding (gedeeltelijk) wordt vernietigd. De kantonrechter heeft de vorderingen toegewezen. Smeba is in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Het hof komt tot het oordeel dat werknemer in de uitvoering van zijn werk als monteur vervangingsmiddelen niet tot nauwelijks commercieel werk verrichtte. Hooguit kwam het voor dat op locatie bleek dat bepaalde producten op waren of moesten worden vervangen en hij gaf dat dan door. Ook gedurende de periode dat werknemer werkzaam was op de verkoopafdeling is niet gebleken dat werknemer zich bezighield met het opstellen van offertes. Werknemer heeft een lijst naar zichzelf gestuurd, maar X doet dit kennelijk ook. Dat alles wijst er niet op dat werknemer tijdens deze werkzaamheden gevoelige commerciële informatie tot zich heeft genomen. Verder wordt overwogen dat Smeba en B.R.N. zich weliswaar in dezelfde markt bewegen, en dus concurrenten van elkaar zijn, maar dat duidelijk is dat Smeba vooral grote klanten met meerdere vestigingen over heel Nederland bedient. B.R.N. heeft meer kleinere klanten maar zij wil blijkens haar website ook grotere klanten bedienen. Met de kantonrechter oordeelt het hof dat Smeba onvoldoende heeft gesteld om ervan uit te kunnen gaan dat zij door de overstap van werknemer extra risico loopt boven normale marktconcurrentie. Smeba heeft bij de kantonrechter noch in hoger beroep een concreet voorbeeld genoemd van een klant die is overgestapt naar B.R.N. In een e-mail van Smeba heeft zij werknemer bovendien de mogelijkheid geboden het concurrentiebeding ‘af te

kopen'. Daarin is een aanwijzing te vinden dat het Smeba er niet zozeer om gaat onrechtmatige concurrentie te voorkomen als wel om een vergoeding van haar werknemers te ontvangen als zij de arbeidsovereenkomst opzeggen. Een dergelijke aanpak verhoudt zich ook niet met het uitgangspunt van het recht op vrije arbeidskeuze dat aan de werknemer toekomt. Het ontkracht bovendien het belang van Smeba om het concurrentiebeding te handhaven als zij na betaling van een vergoeding door de werknemer hieraan kennelijk geen rechten meer zal ontleen. Het vonnis van de kantonrechter wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 31-10-2023

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2023:9210

Zaaknummer: 200.318.260

Rechters: A.J.J. van Rijen, A.E.F. Hillen en S.C.P. Giesen

Advocaten: R. Olde en N. Sprengers

Wetsartikelen: 7:653 BW