

RECHTSPRAAK

Schorsing concurrentiebeding in kort geding. Het is aannemelijk dat in een bodemprocedure bij de afweging van de wederzijdse belangen het concurrentiebeding gedeeltelijk (in duur) zal worden vernietigd.*Feiten*

Werknemer, nu 56 jaar oud, is van 2016 tot en met 2023 in dienst geweest bij werkgeefster. In zijn functie was hij – kort gezegd – eindverantwoordelijk voor de sales in Nederland. Vanuit zijn functie had werknemer kennis over klanten en over de bedrijfsvoering. Partijen zijn in de arbeidsovereenkomst een concurrentiebeding van een jaar overeengekomen. Daarnaast zijn zij een geheimhoudingsbeding en een relatie- en antironselbeding overeengekomen. Op eventuele overtreding van deze bedingen is geen boete gesteld. Op 14 juli 2023 heeft werkgeefster aan werknemer te kennen gegeven dat hij niet in aanmerking kwam voor een andere functie bij werkgeefster, die op korte termijn vrij zou komen. In diezelfde periode is werknemer benaderd door Kinly Benelux B.V. (hierna: Kinly) om daar in dienst te treden. Kinly is een directe concurrent van werkgeefster. Werknemer heeft de functie bij Kinly aanvaard per 1 oktober 2023 en heeft zijn arbeidsovereenkomst met werkgeefster opgezegd. Werkgeefster heeft werknemer op 31 augustus 2023 afgesloten van de commerciële systemen en houdt werknemer aan het concurrentiebeding. De kantonrechter heeft in kort geding het concurrentiebeding geschorst per 1 maart 2024. Werknemer is vervolgens met Kinly nader overeengekomen dat hij uiterlijk per 1 maart 2024 in dienst zal treden. Werkgeefster is in hoger beroep gekomen omdat zij het niet eens is met het vonnis.

Oordeel

Op grond van artikel 7:653 lid 3 onder b BW kan de rechter een concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk vernietigen. Een vordering tot gehele of gedeeltelijke vernietiging van een dergelijk beding kan niet in kort geding worden toegewezen. In kort geding kan wel een vordering tot schorsing van een dergelijk beding worden toegewezen. Bij de beoordeling van deze vordering dient de voorzieningenrechter zich een voorlopig oordeel te vormen over de op grond van artikel 7:653 lid 3 aanhef en onder b BW te maken belangenafweging. Het hof verenigt zich met het oordeel van de kantonrechter dat werknemer er een groot belang bij heeft om in dienst te treden bij Kinly. Werknemer had al langere tijd de ambitie om bij werkgeefster door te groeien naar een specifieke functie, maar werkgeefster heeft hem op 14 juli 2023 verteld dat hij daarvoor niet geschikt werd bevonden. Werknemer kreeg niet de mogelijkheid om naar die functie, die binnen korte tijd beschikbaar zou komen, te solliciteren. Kinly heeft hem deze functie vervolgens wel aangeboden, met een daarbij behorende zeer forse salarisverhoging. Het hof is met werknemer van oordeel dat dit voor hem een unieke

kans was (en is) om zijn ambities alsnog te realiseren. Het verweer van werkgeefster dat werknemer ook bij haar nog voldoende doorgroeimogelijkheden en kansen op een positieverbetering had, doet aan het belang van werknemer bij indiensttreding bij Kinly niet af. De doorgroeimogelijkheden bij werkgeefster stroken immers niet met de ambitie van werknemer. Dat werknemer, die vanaf 2016 in dienst is geweest bij werkgeefster en op dit moment 56 jaar oud is, een vergelijkbare functie ook eenvoudig buiten de audiovisuele branche zou kunnen vinden, is niet aannemelijk geworden. Tegenover het grote belang van werknemer om in dienst te treden bij Kinly, staat het gerechtvaardigde belang van werkgeefster om haar bedrijfsdebet te beschermen. Zoals de kantonrechter ook heeft overwogen, staat vast dat werknemer een sleutelpositie binnen werkgeefster vervulde. Het hof acht voldoende aannemelijk dat werknemer uit hoofde van zijn functie kennis heeft verkregen over klanten, de (wijze van) inschrijvingen van werkgeefster op onderhandse en openbare (Europese) aanbestedingen en de meerjarenstrategie van werkgeefster. Dat werknemer ook substantiële bedrijfsgevoelige informatie heeft verkregen op grond van zijn lidmaatschap van het Steering Committee over onder meer het opzetten van het Europese merk Gather en het meerjarenplan voor Econocom 2024-2028 heeft werknemer gemotiveerd weersproken. Het hof is, alles afwegende, met de kantonrechter van oordeel dat het aannemelijk is dat bij de afweging van de wederzijdse belangen van partijen, de kantonrechter in een bodemprocedure het concurrentiebeding gedeeltelijk (in duur) zal vernietigen, omdat werknemer onbillijk wordt benadeeld doordat hij een jaar lang (tot 1 oktober 2024) niet bij Kinly in dienst zou kunnen treden. Het hof verenigt zich met het oordeel van de kantonrechter dat een schorsing van het concurrentiebeding per 1 maart 2024 voldoende recht doet aan het belang van werkgeefster bij de bescherming van haar bedrijfsdebet, terwijl anderzijds voldoende tegemoet wordt gekomen aan het evidente belang van werknemer bij indiensttreding bij Kinly. Daarbij weegt het hof, net als de kantonrechter, mee dat werkgeefster zelf aan werknemer had voorgesteld om het concurrentiebeding in duur te beperken. Het hof verwerpt het argument van werkgeefster dat het geheimhoudings-, relatie- en antironselbeding waaraan werknemer is gebonden onvoldoende bescherming biedt voor schade aan haar bedrijfsdebet omdat zij de naleving daarvan door werknemer moeilijk kan controleren.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 20-02-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:251

Zaaknummer: 200.336.147/01

Rechters: J.M.T. van der Hoeven-Oud, J.S. Honée en W.H.A.C.M. Bouwens

Advocaten: B.A.M. Hampsink en L.B. de Graaf

Wetsartikelen: 7:653 BW