

RECHTSPRAAK

Vernietiging concurrentiebeding. Niet gebleken dat werknemer over specifieke kennis en ervaring beschikt waarmee nieuwe werkgever een concurrentievoordeel heeft. Werknemer heeft groter belang bij vernietiging concurrentiebeding dan werkgever bij handhaving daarvan.

Feiten

Werknemer is op 1 november 2010 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van senior accountmanager. De werkzaamheden van werknemer bestaan hoofdzakelijk uit het ontwerpen en offreren van keukens. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding met daaraan gekoppeld een boetebeding opgenomen. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst met ingang van 1 juni 2023 opgezegd in verband met een nieuwe baan als Verkoopadviseur QOOK! bij QBTEC B.V. QBTEC verkoopt (professionele) keukens. QOOK! is een keukenmerk voor de horeca van QBTEC. Bij dagvaarding in kort geding van 3 mei 2023 heeft werknemer primair schorsing van het concurrentiebeding gevorderd. De voorzieningenrechter heeft deze vordering bij vonnis van 26 mei 2023 na een belangenafweging toegewezen (zie AR 2023-0665). Werkgeefster wil dat werknemer het concurrentiebeding nakomt, dat hij zijn werkzaamheden voor QBTEC staakt en dat hij een contractuele boete betaalt. Werknemer is het daar niet mee eens en vordert onder meer vernietiging van het concurrentiebeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Werkgeefster en QBTEC zijn met elkaar concurrerende ondernemingen, waardoor de overstap van werknemer naar QBTEC binnen de reikwijdte van het concurrentiebeding valt. De vraag die vervolgens voorligt, is of het bedrijfsdebet van werkgeefster door de overstap van werknemer wordt aangetast. De kantonrechter overweegt in dat kader dat een werknemer in de uitoefening van zijn functie ervaring opdoet en kennis verkrijgt over prijzen, marges, kosten en strategieën waar een nieuwe (concurrerende) werkgever profijt van kan hebben, maar dat dit inherent is aan het vertrek van een werknemer en een omstandigheid is die in zijn algemeenheid voor alle werkgevers geldt. Het concurrentiebeding biedt geen bescherming tegen het vertrek van een ervaren werknemer en tegen de indiensttreding van die werknemer bij een concurrent van de oude werkgever, maar alleen tegen de aantasting van het bedrijfsdebet door zo'n overstap. Het had in dit kader op de weg van werkgeefster gelegen om duidelijk en concreet te maken om welke specifiek door werknemer verworven kennis, ervaring en bedrijfsinformatie het gaat waarmee hij het

bedrijfsdebet van werkgeefster kan aantasten. Dat heeft zij niet gedaan. Het enkele feit dat werknemer kennis had over tarieven en marges van klanten, is daarvoor niet genoeg, mede omdat werknemer bij de overschrijding van marges contact moest opnemen met de (commercieel) directeur. Het is de kantonrechter bovendien zonder nadere toelichting, die ontbreekt, onduidelijk hoe werknemer QBTEC door deze informatie in een voordeligere positie ten opzichte van werkgeefster kan brengen. Dat werknemer de bij werkgeefster opgedane vakkennis kan inzetten voor QBTEC kan, zoals hiervoor is overwogen, geen rol spelen bij de vraag of werkgeefster wordt geschaad in haar bedrijfsdebet. Ten slotte heeft werkgeefster gesteld dat werknemer zodanige klantenbinding had dat klanten werknemer zullen volgen en ook zullen overstappen naar QBTEC. Naar het oordeel van de kantonrechter heeft werkgeefster deze stelling echter onvoldoende onderbouwd. Gelet op het voorgaande heeft werkgeefster onvoldoende onderbouwd dat werknemer over zodanige kennis en ervaring beschikt dat QBTEC daarmee een ongerechtvaardigde voorsprong in concurrerend handelen heeft. Het te beschermen belang van werkgeefster weegt in dit geval niet op tegen het belang van werknemer (meer salaris en meer te volgen cursussen). Vernietiging van het concurrentiebeding volgt.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 23-04-2024

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2024:2261

Zaaknummer: 10723093 \ CV EXPL 23-3759

Rechters: D.N.R. Wegerif

Advocaten: M.P.A. Bos en A.W.A. Varkevisser

Wetsartikelen: 7:653 BW