

RECHTSPRAAK

Kort geding. Schorsing concurrentiebeding. Positieverbetering. Geen schorsing relatiebeding. Belangenafweging en recht op vrijheid van arbeidskeuze.*Feiten*

Werkgeefster is een groothandel in bouwmaterialen. Haar assortiment bestaat uit diamantgereedschappen en de bijbehorende machines voor de professionele eindgebruiker, dat zijn gespecialiseerde bedrijven in de bouw en industrie. Vanaf 21 augustus 2017 heeft werknemer als accountmanager voor werkgeefster gewerkt, eerst op basis van een detachingsconstructie en per 1 januari 2021 op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentie-, relatie- en geheimhoudingsbeding. In een addendum op de arbeidsovereenkomst is bepaald dat het concurrentie- en relatiebeding niet van toepassing is op de door werknemer aangebrachte klanten in de regio Noord Holland. Op 27 maart 2024 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 mei 2024 en aangegeven dat hij als directeur in dienst wil treden bij een fabrikant en groothandel in onder meer diamantgereedschappen. Voorafgaand aan de indiensttreding bij werkgeefster heeft werknemer bij dit bedrijf als accountmanager gewerkt. Werkgeefster verleent werknemer geen toestemming om over te stappen en houdt hem aan het concurrentie-, relatie- en geheimhoudingsbeding. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het concurrentie- en relatiebeding vernietigbaar is en vordert onder meer in deze procedure primair schorsing van het concurrentie- en relatiebeding, subsidiair gedeeltelijke schorsing van het concurrentie- en relatiebeding.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat tussen partijen niet in geschil is dat het concurrentie- en relatiebeding rechtsgeldig is en ook is niet in geschil dat werkgeefster en de potentiële nieuwe werkgeefster concurrenten van elkaar zijn. De kantonrechter oordeelt dat een belangenafweging ertoe leidt dat het concurrentiebeding wordt geschorst. Werknemer heeft er belang bij om onbelemmerd gebruik te kunnen maken van het in artikel 19 lid 3 van de Grondwet neergelegde recht op vrijheid van arbeidskeuze. Daarnaast heeft werknemer als belang aangevoerd de mogelijkheid tot positieverbetering. Werknemer heeft onweersproken gesteld dat hij geen afgeronde opleiding en geen relevante werkervaring heeft buiten de diamantgereedschappensector, waardoor zijn carrièremogelijkheden beperkt zijn. Bij de concurrent krijgt hij de mogelijkheid om zich verder te ontwikkelen. Hij zal daar in dienst treden als directeur en andere taken op zich kunnen nemen dan enkel verkooptaken. Tegenover het belang van werknemer staat het belang van werkgeefster om haar

bedrijfsdebiet te beschermen. Volgens werkgeefster is werknemer bekend met de werkwijze en verkoopprocessen, alsook de productie, inkoop(voorwaarden), leveranciers, alle vormen van marketing, bedrijfsvoering, marges en prijsbepaling. De kantonrechter is van oordeel dat werkgeefster onvoldoende heeft onderbouwd dat dit dermate bijzondere, gevoelige informatie is dat zij daardoor in haar bedrijfsdebiet kan worden aangetast. Daarnaast overweegt de kantonrechter dat een concurrentiebeding ziet op het beschermen van bedrijfsspecifieke kennis die een werknemer opdoet vanuit zijn functie en niet op kennis die hij op andere wijze toevalligerwijs binnen het bedrijf opdoet. Dit betekent dat het belang van werknemer bij schorsing van het concurrentiebeding groter is dan het belang van werkgeefster bij ongewijzigde handhaving van het concurrentiebeding. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende aannemelijk geworden dat werkgeefster een zwaarwegend belang heeft bij handhaving van het relatiebeding omdat werkgeefster en de potentieel nieuwe werkgeefster dezelfde klanten bedienen en wordt gevreesd dat een overstap zal leiden tot een overstap van klanten. Het is hierdoor onvoldoende waarschijnlijk dat de bodemrechter zal oordelen dat werknemer onbillijk wordt benadeeld door ongewijzigde handhaving van het relatiebeding. De kantonrechter ziet geen aanleiding om werkgeefster te veroordelen tot het verstrekken van een lijst met relaties met zakelijke contacten waarmee werknemer tot 1 mei 2025 geen directe zakelijke contacten mag onderhouden, zoals door werknemer verzocht.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 26-06-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:3914

Zaaknummer: 11091733 UV EXPL 24-109 SGK/44740

Rechters: K.G.F. van der Kraats

Advocaten: F. Smitshoek en H. de Groen

Wetsartikelen: 7:626 BW; 7:650 BW; 7:653 BW; 19 Gw