

RECHTSPRAAK

De door de kantonrechter in kort geding uitgesproken schorsing van het concurrentiebeding van werknemer wordt door het hof in stand gelaten. Het recht op vrije arbeidskeuze van werknemer weegt zwaarder dan het belang van werkgeefster bij handhaving van het concurrentiebeding.*Feiten*

Werknemer is op 1 december 2011 in dienst getreden bij Rosen Europe B.V. (hierna: Rosen). In de arbeidsovereenkomst is een geheimhoudings- en concurrentiebeding opgenomen. Dat concurrentiebeding verbiedt werknemer voor een periode van twaalf maanden nadat de arbeidsovereenkomst is geëindigd werkzaam te zijn in een onderneming met activiteiten die in de ruimste zin van het woord gelijk, gelijksoortig of concurrerend zijn met de activiteiten van Rosen. Werknemer heeft zijn dienstverband opgezegd en een aanbod gekregen om vanaf 1 maart 2024 in dienst te treden bij Verantio Europe B.V. (hierna: Verantio). In dat kader heeft Rosen werknemer medegedeeld dat zij werknemer zal houden aan het concurrentiebeding. In eerste aanleg heeft werknemer de kantonrechter in kort geding verzocht het tussen partijen overeengekomen concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk te schorsen. De kantonrechter heeft het tussen partijen overeengekomen concurrentiebeding geschorst, zodat werknemer zijn werkzaamheden bij Verantio heeft kunnen aanvangen. Rosen heeft tegen de uitspraak van de kantonrechter hoger beroep aangetekend. Zij klaagt onder andere dat de kantonrechter een onjuiste maatstaf heeft aangelegd door uit vaste jurisprudentie af te leiden dat het bedrijfsdebiet enkel ziet op bedrijfsgeheimen of andere gevoelde informatie en dat niet ook technische kennis en kunde wordt beschermd. Rosen meent daarnaast dat haar bedrijfsdebiet is aangetast omdat werknemer door zijn functie op de hoogte was van essentiële relevante informatie en/of van unieke processen.

Oordeel

Het hof oordeelt (voorlopig) dat het recht op vrije arbeidskeuze van werknemer zwaarder weegt dan het belang van Rosen bij handhaving van het concurrentiebeding. Het is daarom voldoende aannemelijk dat een vordering van werknemer in een hoofdprocedure tot vernietiging van het non-concurrentiebeding zal slagen. Het hof onderbouwt dit als volgt. Om over te gaan tot schorsing (en in een bodemprocedure tot vernietiging) dient een belangenweging plaats te vinden. De rechter heeft een grote mate van vrijheid bij de vraag welke belangen moeten worden meegenomen en welk gewicht daaraan moet worden toegekend. Daarbij is voorts van belang dat een concurrentiebeding niet is bedoeld om de

werknemer te binden, maar om het bedrijfsdebiet van de werkgever te beschermen. Onder dat bedrijfsdebiet valt onder andere het op de hoogte zijn van essentiële relevante informatie of van unieke werkprocessen en strategieën. Ook kan sprake zijn van een aantasting in het bedrijfsdebiet wanneer de werknemer zo intensief samenwerkt met klanten dat deze klanten met hem mee overstappen. Hier valt niet onder het opdoen van algemeen vakmanschap. Nu de kantonrechter dit kader in zijn uitspraak heeft toegepast, kan de eerste klacht van Rosen niet slagen. Het hof gaat vervolgens over tot het maken van een belangenafweging. De stelling dat Rosens bedrijfsdebiet wordt aangetast omdat werknemer door zijn functie op de hoogte was van essentiële relevante informatie en/of unieke processen wordt door het hof gerelativeerd omdat Rosen tegelijkertijd had aangeboden werknemer te detacheren bij Verantio. Rosen heeft niet duidelijk gemaakt waarin een detachering wezenlijk verschilt van een indiensttreding. Ook bij een detachering kan Verantio immers van de gestelde kennis en kunde van werknemer profiteren. Verder is van belang dat Verantio werknemer voor een periode van 1 tot 3 jaar heeft gedetacheerd bij Shell, waar hij andere werkzaamheden verricht dan de werkzaamheden die hij voor Rosen verrichtte. Daarnaast is van belang dat werknemer op basis van de arbeidsovereenkomst met Rosen ook een geheimhoudingsbeding heeft, waardoor hij voor onbepaalde tijd hoe dan ook gehouden is geheimhouding te betrachten ten aanzien van alle gegevens of bijzonderheden waarvan werknemer het vertrouwelijk karakter kent of behoort te kennen. Rosen heeft bovendien onvoldoende onderbouwd dat de specialistische technische kennis waarover werknemer beschikt door Verantio kan worden gebruikt in de concurrentieslag met Rosen. Ook heeft Rosen onvoldoende concreet onderbouwd dat werknemer beschikt over essentiële commerciële informatie. Tot slot valt de door Rosen gestelde investering in opleiding en tijd van werknemer niet onder het te beschermen bedrijfsdebiet. Bovengenoemde leidt dan ook tot de conclusie dat het vertrek van werknemer naar Verantio niet tot aantasting van het bedrijfsdebiet van Rosen kan leiden. Daarmee weegt het recht op vrije arbeidskeuze van werknemer zwaarder dan het belang van Rosen bij handhaving van het concurrentiebeding. De door de kantonrechter gegeven voorlopige voorziening wordt in stand gelaten.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 03-09-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:5626

Zaaknummer: 200.341.223

Rechters: G.D. Hoekstra, M.P.C.J. van Bavel en H.M.J. van den Hurk

Advocaten: M.L.C.M. van Kalmthout en F. Havers

Wetsartikelen: 7:653 lid 3 BW