

RECHTSPRAAK

Werknemer die als productspecialist werkzaam was bij een van de marktleiders op het gebied van warmtepompen vraagt om schorsing van zijn concurrentiebeding. Kantonrechter heeft de vordering afgewezen. Hof wijst vordering toe. Onvoldoende is gebleken dat het bedrijfsdebiet wordt aangetast.

Feiten

Op 1 december 2018 is werknemer bij ITHO Daalderop B.V. in dienst getreden als productspecialist. ITHO Daalderop is een onderneming die (onder andere) warmtepompen ontwikkelt, meer in het bijzonder warmtepompen die binnen worden opgesteld, en is een van de marktleiders op dit gebied. Werknemer hield zich bezig met de ontwikkeling van binnen opgestelde warmtepompen met bijbehorende software. De laatste twee jaar heeft hij ook gewerkt als projectleider van het team dat de nieuwste 6G warmtepomp heeft ontwikkeld. In de arbeidsovereenkomst van werknemer is een concurrentiebeding opgenomen waarin kort samengevat staat dat het werknemer niet is toegestaan binnen een jaar na beëindiging van de dienstbetrekking bij een gelijksoortig bedrijf te gaan werken. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst met ITHO Daalderop per 1 mei 2024 opgezegd. Hij wil bij WeHeat gaan werken als systeem engineer. WeHeat is een 'scale up' die zich toelegt op de ontwikkeling van warmtepompen, in het bijzonder warmtepompen die buiten worden opgesteld. In die functie zal hij zich bezighouden met de ontwikkeling van warmtepompen. Werknemer is op 1 juni 2024 bij WeFabricate, het moederbedrijf van WeHeat, in dienst getreden. In eerste aanleg (kort geding) heeft werknemer de kantonrechter verzocht het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk te schorsen en ITHO Daalderop te veroordelen om toe te staan dat hij werkzaamheden gaat verrichten voor WeHeat. De kantonrechter heeft deze vorderingen afgewezen. De bedoeling van het hoger beroep is dat de vorderingen alsnog worden toegewezen.

Oordeel

Het hof is voorshands van oordeel dat het concurrentiebeding werknemer onbillijk benadeelt en dat het daarom moet worden geschorst. Daarvoor is het volgende relevant. Bij de beoordeling van de vraag of in verhouding tot het te beschermen belang van de werkgever, de werknemer door het concurrentiebeding onbillijk wordt benadeeld (art. 7:653 lid 3 aanhef en onder b BW) komt het aan op een afweging tussen het (grond)recht op vrije arbeidskeuze enerzijds en het (zwaarwegende) belang van de werkgever bij (integrale) handhaving van het concurrentiebeding anderzijds. Een concurrentiebeding is bedoeld om het bedrijfsdebiet - de

opgebouwde knowhow en goodwill - van de werkgever te beschermen. Het beding is niet bedoeld om werknemers te binden. Werknemer is na zijn opleiding direct bij ITHO Daalderop gaan werken. Zijn kennis en ervaring is daardoor specifiek toegesneden op de techniek en ontwikkeling van warmtepompen. Slechts een handvol bedrijven houden zich hiermee bezig. Doordat het concurrentiebeding niet geografisch is beperkt, zou – wanneer werknemer aan het concurrentiebeding wordt gehouden – dit betekenen dat werknemer tot 1 mei 2025 niet aan de slag kan in de branche waar zijn expertise ligt. Daarnaast heeft werknemer aangevoerd dat de reisafstand naar WeHeat aanzienlijk korter is. Daartegenover staat het belang van ITHO Daalderop om haar bedrijfsdebiets te beschermen. Uit de procestukken leidt het hof af dat het ITHO Daalderop vooral gaat om de kennis en ervaring die werknemer tijdens zijn werkzaamheden voor ITHO Daalderop heeft opgedaan. Aan het vertrek van een werknemer is volgens het hof echter inherent dat hij zijn kennis en ervaring meeneemt en dat de nieuwe werkgever van die kennis en ervaring profiteert. Daarmee is nog geen sprake van aantasting van het bedrijfsdebiets. De investering in opleiding en tijd door ITHO Daalderop valt niet onder het te beschermen bedrijfsdebiets. Daar komt bij dat ITHO Daalderop niet concreet heeft benoemd of duidelijk heeft gemaakt dat en over welke unieke kennis of informatie werknemer beschikt en dat en in welke zin WeHeat met indiensttreding van werknemer een concurrentievoordeel krijgt. Daar komt nog bij dat werknemer gebonden is aan het in de arbeidsovereenkomst opgenomen geheimhoudingsbeding. De eindconclusie is dan ook dat het hoger beroep slaagt.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 10-12-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:7626

Zaaknummer: 200.343.542

Rechters: S.C.P. Giesen, A.E.F. Hillen en D.M.A. Bij de Vaate

Advocaten: L.V. Claassens en M.W.J. van der Horst

Wetsartikelen: 7:653 lid 3 sub b BW