

RECHTSPRAAK

Schorsing non-concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vanwege onvoldoende motivering.*Feiten*

Werknemer is op 1 februari 2022 in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als administratief medewerker. In de arbeidsovereenkomst is een non-concurrentiebeding opgenomen. In oktober 2022 is werknemer aangesteld als filiaalmanager van de (nieuw) geopende vestiging in plaats X. Partijen hebben een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten voor bepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst is eveneens een non-concurrentiebeding opgenomen gelijkloidend als het beding dat in de eerste arbeidsovereenkomst is opgenomen. Op 14 november 2022 is aan werknemer verteld dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Werknemer vordert schorsing van het tussen partijen gesloten concurrentiebeding

Oordeel

De voorzieningenrechter is voorshands van oordeel dat de noodzakelijkheid van het beding in artikel 11 van de arbeidsovereenkomst onvoldoende blijkt uit de daarin opgenomen motivering. Het beding, dat in de eerste en de tweede arbeidsovereenkomst van werknemer in dezelfde letterlijke bewoordingen is opgenomen, is algemeen geformuleerd. Volgens de tekst van het beding ziet het op de functie van filiaalmedewerker, terwijl de functie van werknemer in eerste instantie administratief medewerker was en daarna filiaalmanager. De motivering van het beding had specifiekere toegesneden moeten worden op de werkzaamheden die werknemer feitelijk vervulde. De genoemde kennis over “diensten- en productspecificaties, prijsstellingen, historische verkoopgegevens, wensen, eisen en klachten van relaties, uitgebrachte offertes en met relaties gesloten overeenkomsten” is algemeen en zou voor alle commerciële functies kunnen gelden. Tijdens de zitting is namens werkgever ook verklaard dat dit beding wordt gebruikt voor alle commerciële functies - in ieder geval voor alle filiaalmedewerkers en managers - binnen werkgever. Hieruit volgt dat het beding een generieke motivering behelst die voor meerdere functies binnen de organisatie wordt toegepast en die niet is toegespitst op de functie, laat staan op de persoon met wie de arbeidsovereenkomst is gesloten. Daarmee is de daarin weergegeven afweging van belangen onvoldoende specifiek en is de noodzakelijkheid van het beding daarmee onvoldoende onderbouwd. Tijdens de zitting heeft werkgever nog toegelicht dat hij een uniek filiaalconcept heeft (het zogenoemde ‘one-shop-stop’-concept) en dat zijn concurrenten graag zouden willen weten hoe dit concept precies werkt en waarom dit zo succesvol is. Ook heeft werkgever gesteld dat hij flink heeft geïnvesteerd in zowel een externe als een interne

opleiding van werknemer, waardoor werknemer essentiële strategische kennis en ervaring heeft opgedaan. Het had echter op de weg van werkgever gelegen om deze belangen en specifieke kennis van werknemer op te nemen in de schriftelijke motivering van het beding. De motivering moet immers kenbaar voor de werknemer worden gegeven bij het sluiten van de overeenkomst met het beding. Nu de motivering van de noodzakelijkheid van het concurrentie- en relatiebeding voorshands ontoereikend wordt geoordeeld, acht de voorzieningenrechter aannemelijk dat de bodemrechter het overeengekomen beding zal vernietigen op de voet van artikel 7:653 lid 3 sub a BW. De voorzieningenrechter zal dit beding daarom schorsen als gevorderd vanaf 1 januari 2024 totdat in een bodemprocedure onherroepelijk is beslist over de rechtsgeldigheid van dat beding.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 23-05-2024

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2024:9371

Zaaknummer: 11018040 \ VV EXPL 24-13

Rechters: M.J.P. Heijmans

Advocaten: J.A. Houben-Timmermans en D.R. Corbeek

Wetsartikelen: 7:653 BW