

vonnis

RECHTBANK AMSTERDAM

Afdeling privaatrecht – team kanton

zaaknummer: 10805813 KK EXPL 23-716

vonnis van: 22 december 2023

func.: 245

vonnis van de kantonrechter

kort geding

I n z a k e

██████████
wonende te ██████████
eiser
nader te noemen: ██████████
gemachtigde: mr. M.M. van Til

t e g e n

██████████
gevestigd te Amsterdam
gedaagde
nader te noemen: ██████████
gemachtigde: mr. P.R. Hendriks

VERLOOP VAN DE PROCEDURE

Bij dagvaarding van 23 november 2023 met producties heeft ██████████ een voorziening gevorderd.

Ter zitting van 12 december 2023 heeft de mondelinge behandeling plaatsgevonden. Partijen hebben op voorhand (aanvullende) stukken in het geding gebracht. ██████████ is verschenen, vergezeld door de gemachtigde. Namens ██████████ is ██████████ verschenen, vergezeld door de gemachtigde. Partijen hebben ter zitting hun standpunten toegelicht, mede aan de hand van pleitnotities.

Na verder debat is vonnis gevraagd en is een datum voor vonnis bepaald.

GRONDEN VAN DE BESLISSING

Uitgangspunten

1. Als uitgangspunt geldt het volgende.

- 1.1. [REDACTED] is op 27 maart 2023 voor de bepaalde tijd van 6 maanden en één week bij [REDACTED] in dienst getreden, als Sales Trader Energie. De arbeidsovereenkomst zou eindigen op 4 oktober 2023.
- 1.2. De in het Engels opgestelde arbeidsovereenkomst bevat in artikel 9 een verbod op nevenwerkzaamheden, in artikel 11 een geheimhoudingsclausule en in artikel 13 een concurrentiebeding voor de duur van 6 maanden en een relatiebeding voor de duur van 12 maanden.
- 1.1. In art 14 van de arbeidsovereenkomst is een toelichting opgenomen. De tekst van artikel 14 luidt:

BACKGROUND AND EXPLANATION TO CLAUSES 9 AND 13

Clauses 9 and 13 are necessary due to weighty business interests of the Employer (noodzakelijk vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen). These weighty business interest include (but are not limited to):

- a. the Employer is implementing a new strategy of trading and broking across European and local renewable power markets, and the Employee will participate in the development and execution of this strategy. The Employer has an important interest (belang) in protecting this strategy.*
- b. the Employee will perform specific work and is employed in a specific position, Sales Trader, in which position the Employee will gain specific knowledge and sensitive business information, as the Employer will heavily invest in training and skill of the Employee. It will disproportionately disadvantage the Employer if the Employee, on his own behalf or for others, in whatever manner, work for or be involved with any company that carries out activities in a field equal, similar, or related to or otherwise in competition with the company of the Employer.*
- c. the Employer must protect its business assets, consisting mainly of the afore mentioned business information, such as information related to clients, business practices, products (including but not limited to products on the renewable energy market), agreement terms, services, employees, suppliers, customers, technology, strategic partners, research, know how, inventions, patents, trade secrets, software, processes, finances, budgets, forecasts, strategies, technical and non-technical information, analyses, studies, summaries and extracts.*

- 1.2. In meerdere (mogelijk alle) arbeidsovereenkomsten van [REDACTED] is deze toelichtende clausule gelijkloidend, voor zowel "sales traders" als voor andere functies, waaronder die bij HR.
- 1.3. In artikel 16 van de arbeidsovereenkomst is een boeteclausule opgenomen van drie jaarsalarissen of (als dat meer is) € 10.000,- per overtreding en € 500,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt.
- 1.4. Op 4 september 2023 hebben partijen met elkaar gesproken over (de bepaalde tijd van) het dienstverband. [REDACTED] heeft te kennen gegeven dat hij ongelukkig was bij [REDACTED] en na ommekomst van de bepaalde tijd het dienstverband niet wilde voortzetten. [REDACTED] heeft dat opgevat als een onmiddellijke ontslagname en zulks per e-mail en brief van dezelfde dag schriftelijk bevestigd. Ook is [REDACTED] vrij gesteld van werkzaamheden en afgesloten van de interne systemen.
- 1.5. Bij e-mail van dezelfde datum heeft [REDACTED] bericht dat hij geen ontslag had genomen, maar slechts het dienstverband na verloop van de bepaalde tijd niet wilde voortzetten.
- 1.6. [REDACTED] heeft vanaf 4 september 2023 tot het einde van het dienstverband geen werkzaamheden meer voor [REDACTED] verricht. Tot 27 september 2023 heeft [REDACTED]

- doorbetaald. Per die datum is het dienstverband financieel afgerekend.
 heeft dat feitelijk geaccepteerd.
- 1.7. Op 1 oktober 2023 heeft om toestemming gevraagd om bij in dienst te treden.
 - 1.8. Bij e-mail van 11 oktober 2023 heeft de gemachtigde van bericht dat bij in dienst wilde treden en om bevestiging gevraagd dat het concurrentiebeding daaraan niet in de weg stond.
 - 1.9. en zijn directe concurrenten.
 - 1.10. heeft - via haar gemachtigde - het concurrentiebeding gehandhaafd.

Vordering

2. vordert dat bij vonnis, uitvoerbaar bij voorraad, veroordeeld zal worden om (verkort weergegeven) primair:
 - 2.1. het concurrentiebeding van art 13.1 te schorsen voor de volledige looptijd van 6 maanden;
 - 2.2. het concurrentiebeding van artikel 13.2 te schorsen voor de volledige looptijd van 6 maanden;
 - 2.3. het relatiebeding van artikel 13.3 te schorsen voor de volledige looptijd van 12 maanden;
 - 2.4. te veroordelen aan de in artikel 7:653 lid 5 BW bedoelde vergoeding ad € 4.860,- bruto te voldoen, voor zolang als het concurrentiebeding geldt; subsidiair (verkort weergegeven):
 - 2.5. hetzelfde maar dan voor 3 maanden resp 6 maanden;
 - meer subsidiair (verkort weergegeven):
 - 2.6. een vergoeding van € 58.320,- te betaling bij handhaving van het concurrentiebeding;alles met veroordeling van in de proceskosten.
3. legt aan zijn vordering samengevat ten grondslag, dat op de regel dat een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet geldig is, één uitzondering mogelijk is, namelijk als de werkgever aantoonst dat het concurrentiebeding noodzakelijk is vanwege 'zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen'. In deze zaak is de motivering van daartoe onvoldoende en gelet op de jurisprudentie is er maar één conclusie mogelijk, en die is dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat het concurrentiebeding moet worden vernietigd. In alle arbeidsovereenkomsten van wordt immers hetzelfde concurrentiebeding gehanteerd, ook voor geheel verschillende posities en dat geeft aan dat er geen – zoals de wetgever vereist – concrete afweging is gemaakt.
4. Daarnaast stelt dat geen belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding en dat zelf wel een groot belang heeft bij schorsing van het concurrentiebeding, zodat de vorderingen van – die zowel het concurrentiebeding als het relatiebeding – betreffen, toegewezen zouden moeten worden.

Verweer

5. voert verweer dat, voor zover relevant, bij de beoordeling aan de orde zal komen.

Beoordeling

6. In dit kort geding dient te worden beoordeeld of de in deze zaak aannemelijk te achten omstandigheden een ordemaatregel vereisen dan wel of de vordering van [REDACTED] in een bodemprocedure een zodanige kans van slagen heeft, dat het gerechtvaardigd is op de toewijzing daarvan vooruit te lopen door het treffen van een voorziening zoals gevorderd. Het navolgende behelst dan ook niet meer dan een voorlopig oordeel over het geschil tussen partijen.

Motivering concurrentiebeding en relatiebeding

7. Vooropgesteld wordt dat daar waar de kantonrechter spreekt over het concurrentiebeding, mede het relatiebeding wordt bedoeld. Immers, een relatiebeding is een vorm van een concurrentiebeding.
8. Uitgangspunt bij de beoordeling is dat een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet mogelijk is, tenzij uit de bij het beding opgenomen schriftelijke motivering van de werkgever blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Is het beding niet noodzakelijk uit hoofde vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, dan kan de kantonrechter het concurrentiebeding (in een bodemprocedure) vernietigen.
9. In dit kort geding ligt dus allereerst de vraag voor of verwacht mag worden dat de kantonrechter in de bodemprocedure het beding zal vernietigen (of deels, door het in tijd te beperken). De kantonrechter acht dat het geval. Zij overweegt daartoe het volgende.
10. Allereerst geldt dat uit de parlementaire geschiedenis van artikel 7:653 (leden 2 en 3) BW volgt dat het de bedoeling van de wetgever is geweest dat een werkgever in een concreet geval een concrete afweging maakt over het opnemen van een concurrentiebeding en in de motivering duidelijk maakt, waarom bij deze werknemer dit specifieke concurrentiebeding noodzakelijk is. Daarmee verhoudt zich niet goed dat er in alle arbeidsovereenkomsten van een bedrijf woordelijk dezelfde motivering wordt opgenomen voor de diverse zeer verschillende functies, zoals hier voor sales traders en de medewerkers van HR. Dat er met [REDACTED] overleg heeft plaatsgevonden over de zwaarwegende bedrijfsbelangen, en de concrete afweging die aan het opnemen van het concurrentiebeding ten grondslag heeft gelegen, is gesteld noch gebleken. Waarom juist [REDACTED] een concurrentiebeding tegen zich zou moeten laten gelden, heeft [REDACTED] onvoldoende voor het voetlicht weten te brengen. Overigens mag dat bedrijfsbelang niet liggen in investeringen, die (al dan niet) in een werknemer zijn gedaan. Het moet immers gaan om hele specifieke kennis of bedrijfsinformatie, die juist deze werknemer op zal doen binnen de onderneming. Dat dit juist speciaal voor [REDACTED] geldt, is niet duidelijk geworden. Dat de kantonrechter in een eventuele bodemprocedure het beding zal vernietigen, ligt daarmee voor de hand.

Belangenafweging

11. Zelfs indien de bodemrechter niet tot vernietiging zou besluiten, staat vast dat [REDACTED] maar zeer kort feitelijk bij [REDACTED] heeft gewerkt (net vijf maanden, van eind maart tot begin september 2023) en dat hij al diverse maanden geen werkzaamheden meer voor [REDACTED] hoeft te verrichten. Indien en voor zover het bestaansrecht van [REDACTED] inderdaad is gebaseerd op de relaties die zij met haar klanten heeft en hoe zij die opbouwt, heeft [REDACTED] inmiddels meerdere maanden (vier maanden) de tijd gehad om haar relaties met de

opvolger van [REDACTED] vertrouwd te maken.

12. Als het concurrentiebeding rechtsgeldig zal worden geacht, dan ligt het derhalve tevens voor de hand dat de kantonrechter het in tijd zal beperken, tot de vier en een halve maand die het tot 15 januari 2024 zal duren. Dan heeft [REDACTED] nog de mogelijkheid om bij [REDACTED] in dienst te treden. Het aanbod vervalt immers op 1 februari 2024.
13. De slotsom is dan ook dat vooruitlopend op een eventuele bodemprocedure de kantonrechter het concurrentiebeding én het relatiebeding zal schorsen met ingang van 15 januari 2024, waardoor het [REDACTED] toegestaan zal zijn bij [REDACTED] in dienst te treden, voor de door hem beoogde werkzaamheden.

Vergoeding van artikel 7:653 lid 5 BW

14. Anders dan door [REDACTED] betoogt acht de kantonrechter geen reden aanwezig om [REDACTED] de door hem gewenste vergoeding toe te kennen. Niet voldoende is onderbouwd in dit kort geding dat het [REDACTED] in belangrijke mate wordt verhinderd om anders dan in dienst van [REDACTED] werkzaam te zijn. Die vordering wordt afgewezen.

Slotsom

15. De kantonrechter zal het concurrentiebeding én het relatiebeding in tijd beperken in dier voege dat het [REDACTED] zal zijn toegestaan per 15 januari 2024 bij [REDACTED] in dienst te treden, zonder verdere beperkingen.

Proceskosten

16. [REDACTED] dient als de in het ongelijk gestelde partij met de proceskosten te worden belast.

BESLISSING

De kantonrechter:

- I. schorst het concurrentiebeding en het relatiebeding als opgenomen in de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst in artikel 13 met ingang van 15 januari 2024;
- II. bepaalt dat het [REDACTED] vanaf 15 januari 2024 is toegestaan om bij [REDACTED] in dienst te treden, zonder verdere beperkingen;
- III. veroordeelt [REDACTED] in de kosten van het geding, tot op heden aan de zijde van [REDACTED] begroot op:

- exploit	€	129,14
- salaris	€	793,00
- griffierecht	€	86,00 +

totaal € 1.008,14
voor zover van toepassing, inclusief btw;

-
- IV. veroordeelt [REDACTED] in de na dit vonnis ontstane kosten, begroot op € 66,00 aan salaris gemachtigde, voor zover van toepassing inclusief btw;
- V. verklaart de veroordelingen uitvoerbaar bij voorraad;
- VI. wijst af het meer of anders gevorderde;

Dit vonnis is gewezen door mr. M.V. Ulrici, kantonrechter, en in het openbaar uitgesproken door mr. R. Kruisdijk, kantonrechter, op 22 december 2023 in tegenwoordigheid van de griffier.

