

Eerst gepubliceerde WWZ-uitspraak over concurrentiebeding in tijdelijke arbeidsovereenkomst

06-08-2015

Een concurrentiebeding in een tijdelijk contract dat '*specifiek verworven kennis en kunde*' van '*het opgebouwde netwerk, het marktgebied, de behoeften en de werkwijze*' van de werkgever beoogt te beschermen is volgens de kantonrechter te Amsterdam te algemeen geformuleerd. Investerings in de opleiding van medewerkers kunnen ook door een studiekostenbeding of geheimhoudingsbeding worden beschermd. Dergelijke, niet nader geconcretiseerde bedrijfsbelangen zijn niet zwaarwegend en rechtvaardigen niet dat de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aan het concurrentiebeding is gebonden. De kantonrechter schorst het beding.

Feiten

Eiser treedt op 1 september 2014 voor de duur van zes maanden als Consultant Banking & Insurance in dienst bij detachingsbureau DPA Nederland B.V. Hij wordt bij Delta Lloyd gedetacheerd. Met ingang van 1 maart 2015 komen partijen een verlenging van de arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar overeen.

Eind mei 2015 zegt eiser de arbeidsovereenkomst tussentijds op tegen 1 juli 2015. Hij treedt dan in dienst bij een andere detacheerder, Apai B.V., die hem bij ING zal plaatsen. DPA protesteert tegen deze overstap en wijst op het concurrentie- en relatiebeding dat partijen zijn overeengekomen. Deze bedingen zijn in de arbeidsovereenkomst als volgt gemotiveerd:

“ DPA heeft zwaarwegende bedrijfsbelangen die het in de arbeidsovereenkomst opnemen van het relatiebeding en concurrentiebeding zoals opgenomen in lid 1 en lid 2 van dit artikel noodzakelijk maken. DPA hecht veel waarde aan opleiding van haar medewerkers, hetgeen betekent dat zij veel tijd in opleiding investeert en hiervoor ook kosten worden gemaakt. Dit geldt in het bijzonder voor de functie van Consultant Banking & Insurance van de medewerker. Verder zal de medewerker in zijn functie van Consultant Banking & Insurance al direct vanaf de aanvang van het dienstverband kennis verwerven van het door DPA opgebouwde netwerk, het marktgebied, de behoeften en de werkwijze van DPA. Gelet op de zeer concurrentiegevoelige detachingsbranche waarin DPA opereert, bestaat er wegens de bij DPA specifiek verworven kennis en kunde vrees voor benadeling van DPA indien de medewerker na beëindiging van de arbeidsovereenkomst in strijd handelt met het in lid 1 en/of lid 2 van dit artikel opgenomen relatiebeding en/of concurrentiebeding. De bij DPA specifiek verworven kennis en kunde zou door de medewerker immers kunnen worden aangewend om, direct of indirect, concurrerende activiteiten te verrichten.”

Eiser stelt zijn indiensttreding bij Apai uit en vordert ondertussen in kort geding (primair) schorsing van het concurrentiebeding. DPA verweert zich en vordert reconventioneel nakoming van beide bedingen.

Primair standpunt ex-werknemer

Het concurrentiebeding is niet geldig, want er is geen sprake van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Investerings in opleidingen hadden kunnen worden beschermd door een studiekostenbeding. Bovendien heeft DPA nauwelijks opleidingskosten ten behoeve van eiser gemaakt. Eiser heeft geen specifieke kennis opgedaan van het door DPA opgebouwde netwerk, het marktgebied, de behoeften en de werkwijze van DPA. Hij was werkzaam bij Delta Lloyd en niet betrokken bij de bedrijfsvoering van DPA. Kennis die hij wel bij DPA heeft verworven, wordt door het geheimhoudingsbeding beschermd.

Standpunt DPA

Apai is een directe concurrent en ING een van de grootste opdrachtgevers van DPA. Eiser overtreedt daarmee zowel het concurrentie- als het relatiebeding. De detachingsbranche is zeer concurrentiegevoelig. Het gevaar bestaat dat de kennis van eiser wordt aangewend voor

concurrerende activiteiten. DPA heeft veel in eiser geïnvesteerd. DPA heeft, kortom, wel degelijk een zwaarwegend bedrijfsbelang bij (handhaving van) het concurrentie- en relatiebeding.

Oordeel kantonrechter

Uitgangspunt is, dat een concurrentiebeding in een tijdelijk contract niet rechtsgeldig is, tenzij bij dit beding duidelijk is omschreven dat zwaarwegende bedrijfsbelangen nopen tot een uitzondering op deze hoofdregel. DPA heeft aan deze minimale formele motiveringsvereisten ex artikel 7:653 lid 2 BW voldaan.

DPA heeft de genoemde zwaarwegende bedrijfsbelangen in de zin van artikel 7:653 lid 3 sub a BW echter onvoldoende concreet gemaakt. Het *'opgebouwde netwerk, marktgebied, de behoeften en de werkwijze van DPA'* zijn niet nader ingevuld. Ook ontbreekt een omschrijving van de specifieke kennis en/of (vertrouwelijke) bedrijfsinformatie die Consultant Banking & Insurance bij DPA zal verwerven en moet worden beschermd door het concurrentiebeding. Hierbij is van belang dat DPA een detachingsbureau is en dat haar werknemers bij verschillende opdrachtgevers te werk worden gesteld en feitelijk doorgaans niet bij DPA zelf. Bovendien kunnen de feitelijke werkzaamheden van de consultant nog van geval tot geval verschillen. Tot slot heeft DPA nagelaten te onderbouwen waarom de investering in de opleiding van haar medewerkers bescherming behoeft in de vorm van een concurrentiebeding (en niet in een studiekosten- of geheimhoudingsbeding).

Een en ander brengt de kantonrechter tot het (voorlopige) oordeel dat onvoldoende aannemelijk is dat het concurrentiebeding in een bodemprocedure stand zal houden. Daarmee wordt ook de reconventionele vordering afgewezen.

Rechtbank Amsterdam 23 juli 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:4864

Opmerkingen

Het is al vaak gezegd en geschreven: de tekst van artikel 7:653 lid 2 en 3 BW noch de wetsgeschiedenis bieden de praktijk aanknopingspunten hoe een concurrentiebeding in een tijdelijk contract na 1 januari 2015 te formuleren zodat het geldig is (en blijft). In de literatuur zijn diverse suggesties gedaan. Met de uitspraak van de kantonrechter Amsterdam is voorlopig alleen min of meer duidelijk welk beding in kort geding niet overeind blijft.

Zoveel mogelijk concretiseren, dat lijkt ook op basis van deze eerste rechterlijke uitspraak nog steeds het devies. Vermeld als werkgever niet dát de werkzaamheden, de functie en de *know how* van de werknemer in kwestie zo uniek en specifiek zijn, maar licht toe wát hier zo bijzonder aan is en waarom een en ander bescherming door middel van een concurrentiebeding rechtvaardigt. Dus niet: werknemer krijgt toegang tot 'cruciale gegevens', maar bijvoorbeeld: werknemer verkrijgt inzicht in de geheime receptuur voor ons voornaamste product genaamd X. En niet: werknemer zal 'substantieel klantcontact' onderhouden, maar bijvoorbeeld: werknemer zal doorgaans dagelijks persoonlijk contact hebben met onze belangrijkste relaties in regio X.

De werkgever loopt het risico dat een op maat gemaakt beding in de arbeidsovereenkomst een te beperkte reikwijdte blijkt te hebben, of bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst niet meer blijkt te passen en daardoor ongeldig wordt verklaard. Maar dat het opnemen van algemeenheden in plaats daarvan ook risico's met zich meebrengt, blijkt wel uit de uitspraak van de kantonrechter te Amsterdam. Bovendien is actualisering van het concurrentiebeding mogelijk bij verlenging en omzetting van het tijdelijke contract. De kantonrechter te Amsterdam maakt overigens geen duidelijk onderscheid tussen (de dubbele toets van) de motiveringsplicht van de werkgever bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst en bij het einde daarvan. De feiten en omstandigheden zijn blijken het vonnis gedurende de looptijd van het dienstverband ook nauwelijks gewijzigd.

Zie in dit verband ook:

- A.D. Bitterlich-Straver, 'De motivering van het concurrentiebeding in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd: hoe moet de werkgever dit vormgeven?', *TAP 2015, 1* ;
- A.G.J.J. Jansen, 'Daar gaan we weer? Het concurrentiebeding revisited', *TAP 2014, 4* ;

- P.L.M. Schneider, 'Het loondoorbetalingsbeding, het proeftijdbeding en het concurrentiebeding in de Wet werk en zekerheid', *TAP 2014, 1* ;
- M. Meijer, 'Invulling van het begrip zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen in de WWZ', *ArbeidsRecht* 2014/62;
- Gerechtshof 's-Hertogenbosch 26 mei 2015, ECLI:NL:GHSHE:2015:1910 (verzoek schorsing concurrentiebeding afgewezen, geen anticipatie op WWZ).

Dit nieuwsbericht is geschreven door mevrouw mr. E.M Bevers, als advocaat verbonden aan Clingendael Advocaten te Den Haag (www.clingendaeladvocaten.nl).

Wetgeving	artikel 7:653 BW
Jurisprudentie	Rechtbank Amsterdam 23 juli 2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:4864
Officiële publicaties	
Europese regelgeving	
Soort nieuws	Uitspraak
Publicatiedatum	06-08-2015
Nummer	2015/405