



Concurrentiebeding vervalt bij functiewijziging

Een werknemer blijft niet aan het concurrentiebeding gebonden als functiewijzigingen ervoor zorgen dat het zwaarder is gaan drukken dan toen het werd afgesproken.

'Jurisprudentie' wordt verzorgd door mr. J. M. Caro, Advocatenkantoor Werk & Wet, Amstelveen. Tel. 020 6995042, office@werkenwet.nl

De feiten

Een salesmanager heeft een flinke carrière gemaakt binnen het bedrijf en is in relatief korte tijd via de functie van verkoopleider Nederland opgeklommen tot international salesmanager. Zijn salaris is inmiddels bijna verdubbeld en hij rapporteert rechtstreeks aan de algemeen directeur. Als hij geduld zou hebben gehad, had een directiefunctie in zijn carrièrepatroon gelegen, maar na een dienstverband van zeven jaar vertrekt hij om een eigen bedrijf te starten. Dit bedrijf is concurrerend met het bedrijf van zijn vorige werkgever, die daarin een overtreding ziet van het concurrentiebeding dat bij indiensttreding is overeengekomen. De werkgever vordert dan ook nakoming van het beding en een torenhoge boete.

De beslissing

De rechter begint met de beantwoording van de vraag of het concurrentiebeding nog werking heeft. Er is een schriftelijk concurrentiebeding, maar bij de functiewijzigingen is geen nieuw concurrentiebeding afgesproken. De rechter heeft beoordeeld of de functiewijzigingen bij de handhaving van het concurrentiebeding een belemmering vormen voor de werknemer om een nieuwe en vergelijkbare werkkring te vinden. Een rol speelt bovendien of de functiewijzigingen voorzienbaar waren toen de werknemer in dienst trad. Een redelijk carrièreverloop is voorzienbaar, maar de stappen die de werknemer maakte op dit pad waren erg groot en daarmee niet te voorzien. Door de hoge functies is hij meer verweven geraakt met de branche en is een overstap naar een andere branche geen logische vervolgstap. Dat was anders toen hij als salesmanager in dienst trad. Ook de

aard van de netwerkcontacten die zijn opgebouwd door de werknemer is sterk gewijzigd toen zijn functie wijzigde. De rechter heeft daarom geoordeeld dat het concurrentiebeding, dat behoorde bij de functie van salesmanager, niet meer geldt voor de functie waarin de salesmanager is geëindigd. Alle vorderingen zijn afgewezen.

COMMENTAAR

Niet snel zal de rechter aannemen dat een concurrentiebeding zwaarder is gaan drukken op een werknemer door de promoties die deze maakt. Bij een langer durend dienstverband hoort een zeker carrièreverloop. Als de promoties zodanig zijn dat dit geen logisch patroon meer is, dan wordt het voor de (ex-)werkgever lastig om het concurrentiebeding overeind te houden. Hoe hoger de werknemer opklimt, hoe meer hij aan een branche gebonden raakt en hoe meer hij wordt belemmerd om een overstap op hetzelfde niveau te maken. En hoe groter het concurrentierisico wordt. Om een overstap binnen de branche dan te voorkomen, is het van belang dat er aan het eind van het dienstverband een geldend concurrentiebeding is. Het verdient daarom altijd aanbeveling om bij functiewijziging een nieuw concurrentiebeding op te nemen in de arbeidsovereenkomst. Het is dus niet voldoende om een functiewijziging schriftelijk te bevestigen en daarbij te vermelden dat alle voorwaarden uit de eerdere arbeidsovereenkomst van kracht blijven.

Kantonrechter Eindhoven 21 juli 2011, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2011, nummer 230. X