

RECHTSPRAAK

Mondzorg Centrum VOF/werkneemster

Handhaving concurrentiebeding staat op gespannen voet met vrije keuze van arbeid (art. 19 lid 3 Grondwet). Relatiebeding beschermt belangen werkgever voldoende.

Werkneemster is met ingang van 1 september 2004 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Mondzorg in de functie van mondhygiëniste. Artikel 12 lid 1 van de arbeidsovereenkomst bevat een concurrentiebeding en relatiebeding die haar verbieden gedurende tien jaar in een straal van 20 km werkzaam te zijn als mondhygiëniste. In mei 2012 heeft werkneemster toestemming gevraagd in plaats X de praktijk van Y over te nemen (800 klanten). Mondzorg heeft de toestemming geweigerd. De kantonrechter heeft het concurrentiebeding vernietigd en voor recht verklaard dat het tussen partijen geldende relatiebeding zijn werking behoudt, in die zin dat het werkneemster niet is toegestaan om binnen drie jaar na beëindiging van het dienstverband bij Mondzorg relaties van Mondzorg te behandelen dan wel te benaderen.

Het hof oordeelt als volgt. Voor wat betreft de belangen die Mondzorg heeft bij naleving van het concurrentiebeding is het hof evenals de kantonrechter van oordeel dat die belangen met name gelegen zijn in de bescherming van haar patiëntenbestand. Mondzorg heeft er een gerechtvaardigd belang bij dat werkneemster niet door de kennis van de werkwijze, de klanten en de overige bedrijfsgeheimen van Mondzorg zichzelf een positie verschaft waarbij sprake is van ongerechtvaardigd voordeel in het concurrerend handelen. Daarbij ligt volgens vaste rechtspraak niet zozeer de nadruk op de door de werknemer tijdens het dienstverband door eigen toedoen verworven kennis en vaardigheden, maar veeleer op de inbreng van de werkgever om de werknemer in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden zo goed mogelijk te laten verrichten. Het rechtens te respecteren belang van een werkgever is daarom niet het tegengaan van concurrentie in het algemeen, maar het voorkomen dat een ex-werknemer met gebruikmaking van de kennis van de onderneming van de ex-werkgever, die hij zonder de werkzaamheden voor die onderneming niet zou hebben, zijn vorige werkgever rechtstreeks concurrentie zou kunnen aandoen en daarmee zichzelf of een derde (de nieuwe werkgever) een ongerechtvaardigde voorsprong in concurrerend handelen zou kunnen bezorgen. Ook anderszins heeft Mondzorg er een gerechtvaardigd belang bij dat werkneemster geen patiënten bij haar zal wegtrekken, met name ook door een persoonlijke band die zij bij Mondzorg met patiënten kan hebben opgebouwd. Tegen deze achtergrond is het hof evenals de kantonrechter van oordeel dat het respecteren van de gerechtvaardigde belangen van Mondzorg voldoende wordt gewaarborgd door het relatiebeding. Werkneemster heeft zich – ook in hoger beroep – bereid verklaard om jaarlijks gedurende drie jaren inzage in

haar patiëntenbestand te geven aan Mondzorg. Door handhaving van het concurrentiebeding op de door Mondzorg gewenste wijze zou het recht van werknemers op vrije arbeidskeuze te veel worden ingeperkt. De belangen van Mondzorg worden voldoende beschermd door het feit dat het werkneemster niet is toegestaan om gedurende drie jaren na de beëindiging van haar dienstverband relaties van Mondzorg te behandelen dan wel te benaderen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 18-03-2014

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2014:757

Zaaknummer: HD 200.124.673_01

Rechters: I.B.N. Keizer, M. van Ham en M.G.W.M. Stienissen

Advocaten: J.C. van Haarlem en K Zeylmaker

Wetsartikelen: 7:653 lid 2 BW