

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Hof formuleert criteria voor 'zwaarwegende bedrijfsbelangen' concurrentiebeding. Taxibranche kent hevige concurrentie, zodat matiging concurrentiebedingboete voor de hand ligt (concurrentie zou toch gevoeld zijn).

Werknemer is op 1 januari 2010 in dienst getreden van een taxibedrijf. Op de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding van toepassing. In de eerste helft van oktober 2010 deelt werknemer mee dat hij per 14 oktober ontslag neemt. Werknemer is vervolgens in dienst getreden van een ander taxibedrijf. Werkgever stelt zich op het standpunt dat werknemer (a) de uitwerkperiode uit de cao niet is nagekomen, waardoor zij schade heeft geleden en (b) het concurrentiebeding overtreedt. De kantonrechter heeft de vordering tot vernietiging van het concurrentiebeding afgewezen en de boetes gematigd tot € 10.000.

Het hof oordeelt als volgt. Een werknemer heeft in beginsel het (grondwettelijk vastgelegde) recht om vrij te kunnen kiezen welke arbeid hij wenst te verrichten. In het geval dat een – schriftelijk vastgelegde – afspraak wordt gemaakt met een werkgever waarbij de werknemer na einde dienstverband in deze mogelijkheden wordt beperkt en de (ex-)werknemer vraagt om vernietiging of beperking van dat beding, dient een afweging te worden gemaakt tussen het recht op vrije arbeidskeuze enerzijds en het (zwaarwegende) belang van de werkgever bij (integrale) handhaving van het overeengekomen concurrentiebeding anderzijds. Daarbij heeft als uitgangspunt te gelden dat het belang van de werkgever hierin gelegen dient te zijn dat de ex-werknemer door zijn arbeidskeuze na beëindiging van het dienstverband niet een situatie bewerkstelligt waarbij sprake is van oneerlijke concurrentie. Die situatie zal zich met name voordoen indien de werknemer door de kennis van de werkwijze, de klanten en de overige bedrijfsgeheimen van de ex-werkgever zichzelf (of zijn nieuwe werkgever) een positie verschaft waarbij sprake is van ongerechtvaardigd voordeel in het concurrerend handelen. Daarbij ligt 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. Naar het oordeel van het hof, toetsend aan deze maatstaf, heeft werkgever slechts een beperkt te respecteren belang bij het concurrentiebeding. Er is niet gebleken van bepaalde bedrijfsgeheimen waar werknemer door zijn werk bij werkgever kennis van heeft kunnen nemen. Wel kan in een bepaalde mate sprake zijn geweest van het opbouwen van een relatie door werknemer met bepaalde klanten of relaties van werkgever (bijvoorbeeld bepaalde bedrijven of café's). De betekenis daarvan moet echter ook niet worden overschat. Werkgever heeft niet gemotiveerd betwist dat een aanzienlijk deel van de taxiritten niet wordt verkregen van 'vaste klanten'. Werkgever heeft er dus slechts een beperkt belang bij dat 'vaste klanten' in de eerste periode na de beëindiging van het dienstverband van werknemer niet door werkgever worden bediend. Werknemer wordt door het concurrentiebeding weliswaar beperkt in zijn mogelijkheden om arbeid te verrichten, maar die beperking is territoriaal beperkt tot een straal van 15 kilometer gerekend vanaf de vestigingsplaats van de door werkgever gedreven onderneming. Het beding beperkt werknemer dus niet in zijn mogelijkheid om buiten die straal werkzaamheden als taxichauffeur te verrichten. Dit brengt het hof tot handhaving van het concurrentiebeding gedurende de eerste zes maanden na einde van de arbeidsovereenkomst. Dit leidt in beginsel tot een boetebedrag van € 25.000. Het hof acht van belang dat werkgever niet heeft aangetoond dat hij een omvangrijke schade heeft geleden doordat werknemer na de beëindiging van het dienstverband bij een concurrerend taxibedrijf is gaan werken. In de taxiwereld is nu eenmaal sprake van hevige concurrentie en ook als werknemer niet bij een concurrent in dienst zou zijn getreden, zou werkgever die concurrentie hebben ondervonden. Dat werkgever enige schade heeft geleden acht het hof wel aannemelijk maar niet dat die schade de door werkgever gestelde omvang heeft gehad. Verder acht het hof van belang dat werknemer in de ten deze relevante periode van zes maanden na beëindiging van het dienstverband, slechts bescheiden inkomsten in loondienst heeft genoten. Gesteld noch gebleken is dat de inkomsten in relevante mate hoger waren dan het cao-loon waar werknemer bij werkgever recht op had. Het hof is mede om die reden, evenals de kantonrechter, van oordeel dat een aanzienlijke matiging van de boete op zijn plaats is omdat de boete anders buitensporig en dus onaanvaardbaar zou zijn. In aanmerking genomen dat het hof van een kortere geldingsduur van het concurrentiebeding uitgaat dan de kantonrechter, zal het hof de boete, uitgaande van een looptijd van het beding van zes maanden, matigen tot € 7.500 (€ 1.250, per maand).

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-01-2015

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2015:127

Zaaknummer: HD 200.130.136/01

Rechters: R.J.M. Cremers, I.B.N. Keizer en J.H.C. Schouten

Advocaten: M. Jaspars-Stroes en P.W.F. Kostons

Wetsartikelen: 7:653 BW