

RECHTSPRAAK

werknemer/Fa-med Investments B.V.

Handhaving van een concurrentiebeding voor duur van drie jaar leidt in dit geval niet tot onbillijke benadeling van de werknemer, de voormalig statutair directeur van werkgeefster.

Feiten

Fa-med is een organisatie die zich bezighoudt met het factureren en innen van declaraties ten behoeve van zorgaanbieders (hierna: medical factoring). Werknemer is vanaf 20 juli 2009 als statutair directeur (hierna ook CEO) bij Fa-med in dienstbetrekking werkzaam. Tevens is hij aandeelhouder van Fa-med. Ter gelegenheid van een aandelenoverdracht is de arbeidsovereenkomst van werknemer opnieuw schriftelijk vastgelegd op 30 september 2014. In deze arbeidsovereenkomst is onder meer een regeling opgenomen met betrekking tot een representatie- en onkostenvergoeding en leaseauto, een non-concurrentiebeding en een vertrekregeling. Op de BAVA van 24 november 2015 is het besluit genomen om werknemer als statutair directeur van Fa-med te ontslaan. Dit besluit is door Fa-med bij brief van 25 november 2015 aan werknemer bevestigd. Daarbij is werknemer meegedeeld dat het ontslag als statutair bestuurder tevens heeft te gelden als de opzegging van de arbeidsovereenkomst per 31 maart 2016. Hij is erop gewezen dat – onder meer – artikel 12 van de arbeidsovereenkomst met betrekking tot het non-concurrentiebeding na de beëindiging van het dienstverband onverkort van toepassing blijft. Via zijn besloten vennootschap heeft onder meer werknemer op 27 januari 2016 de besloten vennootschap Dentaal Inkoopburo B.V. (hierna: Dentaal B.V.) opgericht. Op dezelfde datum heeft werknemer, tezamen met anderen, de coöperatieve vereniging Dentale Inkoop U.A. (hierna: Dentale U.A.) opgericht. Werknemer heeft onder meer verzocht te verklaren voor recht dat Fa-med geen rechten meer kan ontlenen aan het non-concurrentiebeding als opgenomen in artikel 12 van de arbeidsovereenkomst althans dit concurrentiebeding te vernietigen althans te beperken tot een termijn van zes maanden na afloop van het dienstverband, en Fa-med te veroordelen om ter zake van de contractuele vertrekregeling een bedrag van € 46.007,94 (na) te betalen. De rechtbank heeft het verzoek van werknemer met betrekking tot het concurrentiebeding afgewezen. De rechtbank heeft Fa-med veroordeeld om ter zake van de contractuele vertrekregeling aan werknemer een bedrag van € 46.007,94 (na) te betalen.

Oordeel

Concurrentiebeding Het hof is van oordeel dat het concurrentiebeding op een evenwichtige wijze tot stand is gekomen. Het hof is voorts van oordeel dat werknemer beschikt over

zodanig bij Fa-med opgebouwde relevante kennis en ervaring dat hij daarmee zichzelf of een derde een voorsprong in concurrerend handelen kan verschaffen. Hoewel in het algemeen kennis van de klantenkring van de voormalig werkgever zal afnemen in de loop der tijd, is dat in het onderhavige geval niet aan de orde nu werknemer niet wordt belemmerd in het onderhouden van contacten met klanten van Fa-med. Eveneens wordt hij niet belemmerd in het aanbieden van diensten en/of producten aan die klanten, mits het niet medical factoring betreft. Werknemer kan zich dus vrijelijk richten op klanten van Fa-med in de zorgsector, meer in het bijzonder het deelsegment mondzorg, in welk deel Fa-med de meeste klanten heeft, zolang hij zich maar niet begeeft op het gebied van medical factoring. Met zijn kennis van prijsstelling en marges op individueel klantniveau en van de commerciële strategie van Fa-med kan hij het bedrijfsdebet van Fa-med rechtstreeks raken. Daarmee is de ongerechtvaardigde voorsprong in concurrerend handelen gegeven. Een ander mee te wegen belang betreft het belang van werknemer om te kunnen voorzien in zijn levensonderhoud. Bij de weging van dit belang wordt in aanmerking genomen dat werknemer aanspraak heeft op een vertrekvergoeding. Tot slot kan ook zijn eerdere werkervaring in aanmerking worden genomen. Zo is werknemer opgeleid en jarenlang werkzaam geweest als registeraccountant en is hij vijf jaar lang directievoorzitter geweest van AEGON. Aldus moet het voor hem mogelijk zijn om een functie te vinden die in financieel opzicht vergelijkbaar is met zijn functie bij Fa-med. Daaraan doet niet af dat werknemer werkzaam wenst te blijven in medical factoring, met name in het deelsegment mondzorg. Het vorenstaande leidt tot de slotsom dat werknemer beschikt over bij Fa-med opgebouwde relevante kennis en ervaring en, gelet op zijn contacten met klanten van Fa-med en zijn actieve betrokkenheid bij Dentale U.A., een positie in het deelsegment mondzorg heeft op grond waarvan hij zichzelf een ongerechtvaardigde voorsprong in concurrerend handelen kan verschaffen, waartegen het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst, waarover uitgebreid met professionele bijstand is onderhandeld, Fa-med beoogt te beschermen. Uit de doelomschrijving van Dentale U.A. volgt dat werknemer ook daadwerkelijk de intentie heeft om Fa-med te gaan beconcurreren. Gezien de hiervoor geschetste omstandigheden heeft Fa-med er een zwaarwegend belang bij dat het concurrentiebeding onverkort gedurende de volledige duur van drie jaar gehandhaafd blijft. Voor een korting op die termijn in verband met de periode waarin werknemer geen werkzaamheden voor Fa-med heeft verricht, is in dit geval geen reden.

Vertrekregeling Nu werknemer de vordering van Fa-med gemotiveerd betwist, is de gegrondheid van het beroep op verrekening niet op eenvoudige wijze vast te stellen en moet daarvoor bewijs worden bijgebracht. Dat wordt niet anders door de enkele omstandigheid dat werknemer volgens de arbeidsovereenkomst en het Reglement Arbeidsvoorwaarden binnen een maand declaratieformulieren en/of bonnen en/of facturen had moeten indienen, nu werknemer daartegenover heeft aangevoerd dat Fa-med daar in de praktijk nooit strikt de hand aan heeft gehouden. Op grond van hetgeen hiervoor is overwogen faalt het beroep van Fa-med op verrekening nu de gegrondheid van de vordering waarmee zij wenst te verrekenen niet op eenvoudige wijze is vast te stellen. De grieven in het incidenteel hoger beroep falen en het hof zal de beschikking van de rechtbank, voor zover het de daarin toegewezen contractuele vertrekregeling betreft ad € 46.007,94 bekrachtigen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 30-06-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:7848

Zaaknummer: 200.209.341

Rechters: E.B. Knottnerus, C. Hoogland en M.E.L. Fikkers

Advocaten: T.J. van Veen en J. Oster

Wetsartikelen: 6:136 BW en 7:653 (oud) BW