

RECHTSPRAAK

Werknemer mocht er redelijkerwijs op vertrouwen dat het concurrentiebeding niet in de weg stond aan het verrichten van werkzaamheden bij concurrent. Werkgeefster heeft geen enkel bezwaar of voorbehoud gemaakt tegen de indiensttreding.

Feiten

Werkgeefster exploiteert een paramedisch gezondheidscentrum, sportschool en fitnesscentrum, gecombineerd met een praktijk voor fysiotherapie. Werknemer is met ingang van 1 juli 2003 bij werkgeefster in dienst getreden in de functie van fysiotherapeut i.o./sportinstructeur. Hij is tevens werkzaam geweest als coördinator en als bedrijfsleider. Bij aanvulling op de arbeidsovereenkomst zijn partijen op 23 april 2013 een concurrentiebeding overeengekomen. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst tussen partijen tegen 1 oktober 2017 opgezegd en is op 18 september 2017 in dienst getreden bij bedrijf X. Ten tijde van zijn opzegging heeft werknemer meegedeeld in dienst te treden van bedrijf X als operationeel manager en projectmanager personal training. Bedrijf X is een directe concurrent van werkgeefster. In deze procedure vordert werkgeefster onder meer veroordeling van werknemer tot betaling van € 55.000 in verband met verbeurde boetes wegens overtreding van het concurrentiebeding. Werknemer vordert op zijn beurt vernietiging van het concurrentiebeding. De kantonrechter heeft de vorderingen van beide partijen afgewezen. Werkgeefster is hiervan in hoger beroep gekomen.

Oordeel

Het hof is met de kantonrechter van oordeel dat uit de e-mail van 27 augustus 2017 en de overige door partijen betrokken stellingen genoegzaam blijkt dat werkgeefster ten tijde van de opzegging op de hoogte was van het feit dat werknemer als operationeel manager en als projectmanager fysiotherapie in dienst trad bij een directe concurrent met – net als werkgeefster – een vestiging in plaats Y. Bovendien was werkgeefster ervan op de hoogte dat werknemer voor de verschillende locaties verantwoordelijk zou zijn voor de fysiotherapie en personal training. Uit niets blijkt dat werkgeefster, toen zij zich dat realiseerde, enige vraag aan werknemer heeft gesteld of op enigerlei wijze heeft verwezen naar het concurrentiebeding. Gelet op het vorenstaande mocht werknemer er redelijkerwijs op vertrouwen dat het overeengekomen concurrentiebeding niet in de weg stond aan het verrichten van werkzaamheden als verantwoordelijk manager en projectmanager fysiotherapie in alle vestigingen van bedrijf X. Vaststaat dat werknemer op of omstreeks 18 september 2017 foto's/mededelingen op onder meer zijn open Facebook-account heeft gedaan

en dat werkgeefster daarvan omstreeks die datum heeft kennisgenomen. Nog daargelaten of het publiceren van deze foto's strijdig was met de inhoud van het concurrentiebeding heeft het volgende te gelden. Werknemer mocht erop vertrouwen dat werkgeefster er geen problemen mee had dat hij werkzaamheden in of vanuit de verschillende vestigingen van bedrijf X verrichtte. Gelet daarop had het op zijn minst op de weg van werkgeefster gelegen om werknemer kort na diens uitingen op diens sociale media, die aldus werkgeefster in strijd waren met het concurrentiebeding, aan te spreken op het strijdige karakter daarvan met het concurrentiebeding. Dat heeft werkgeefster nagelaten. In plaats daarvan heeft zij werknemer eerst bij brief van 5 januari 2018 gewezen op de overtreding van het concurrentiebeding en toen een boete gevorderd van € 55.000, zijnde de verschuldigde boete van € 500 per dag over de periode van 18 september 2017 tot de datum van deze eerste brief aan werknemer van 5 januari 2018. Door aldus te handelen, te weten allereerst geen enkel bezwaar of voorbehoud te maken tegen de indiensttreding van werknemer bij concurrent bedrijf X in de wetenschap dat werknemer ook activiteiten kon verrichten vanuit de concurrerende vestiging in plaats Y, het gedurende ruim drie maanden niet reageren op de geplaatste teksten en foto's van werknemer op of omstreeks 18 september 2017, mocht werknemer er redelijkerwijs op vertrouwen dat werkgeefster ook het poseren met bekende klanten en het plaatsen van foto's op sociale media niet beschouwde als een overtreding van het concurrentiebeding. Het had op de weg van werkgeefster gelegen om werknemer daarop te wijzen en naar alle waarschijnlijkheid zou werknemer dan die berichten hebben verwijderd, zoals hij ook na 5 januari 2018 heeft gedaan. Ook het hof komt dus tot de conclusie dat de gevorderde boete wegens overtreding van het concurrentiebeding moet worden afgewezen.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 16-02-2021

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2021:429

Zaaknummer: 200.252.466_01

Rechters: P.P.M. Rousseau, O.G.H. Milar en A. van Zanten-Baris

Advocaten: J.A.J. Hooymayers en F.J.P.J. van Meer

Wetsartikelen: 7:653 BW