

RECHTSPRAAK

Gelet op overeengekomen relatiebeding stond het fysiotherapeut niet zonder meer vrij om – na einde dienstverband – in zijn eigen praktijk patiënten van voormalig werkgever te behandelen. Werknemer is aan werkgever (gematigde) contractuele boete van € 60.000 verschuldigd.

Feiten

Werknemer heeft als (psychosomatisch) fysiotherapeut bij werkgeefster gewerkt op basis van een arbeidsovereenkomst. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentie- en relatiebeding opgenomen, met daaraan gekoppeld een boetebeding. Na het einde van de arbeidsovereenkomst is werknemer zijn eigen fysiotherapiepraktijk gestart. Hij heeft in zijn eigen praktijk patiënten behandeld die hij voorheen bij werkgeefster behandelde. Werkgeefster meent dat werknemer hierdoor het relatiebeding in de arbeidsovereenkomst overtreedt en wil dat werknemer de daardoor verbeurde boetes betaalt. Werkgeefster heeft in eerste aanleg onder meer gevorderd een verbod voor werknemer tot overtreding van het relatiebeding en de betaling door werknemer van boetes in verband met de overtreding van dat beding. Werknemer heeft onder meer een verklaring voor recht gevorderd dat het concurrentie- en relatiebeding in de arbeidsovereenkomst nietig is en dat werkgeefster schadeplichtig is voor door hem gederfde inkomsten. De kantonrechter heeft zowel de vorderingen van werkgeefster als die van werknemer deels toegewezen. Beide partijen hebben hoger beroep ingesteld. De bedoeling van het hoger beroep van werkgeefster is onder meer dat werknemer wegens overtreding van het relatiebeding een boete van € 150.000 betaalt. De bedoeling van het hoger beroep van werknemer is onder meer dat bepaald wordt dat het relatiebeding nietig is.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Ontvankelijkheid werkgeefster

Allereerst ligt de vraag voor of werkgeefster nog belang heeft bij haar vordering en ontvankelijk is, nu haar activa en passiva op 18 augustus 2022 zijn verkocht, waarna werkgeefster is uitgeschreven uit het handelsregister en zij de fysiotherapiepraktijk heeft gestaakt. Uit de overgelegde stukken blijkt niet dat de vordering van werkgeefster op werknemer nadrukkelijk is uitgesloten van de activa/passivatransactie. Dit kan echter ook in het midden blijven, nu door de eventuele activa/passivatransactie jegens werknemer geen sprake is van een overgang van onderneming. Het relatiebeding werkt na als uitvloeisel van de

arbeidsovereenkomst, maar dat neemt niet weg dat voor het invoeren van de gevolgen van overgang van onderneming vereist is dat werknemer ten tijde van de overgang daadwerkelijk in dienst is van de vervreemdende werkgever. Dat is hier niet het geval, want de arbeidsovereenkomst is geëindigd per 1 december 2019 en de voorgenomen transactie is door de NZA goedgekeurd in een besluit van 25 juli 2022. Bovendien is de looptijd van het relatiebeding verstreken op 1 december 2021; beide data zijn gelegen vóór de uitvoering van de activa/passivatransactie. De arbeidsovereenkomst van werknemer valt dus niet onder het regime van overgang van onderneming en kan niet leiden tot de conclusie dat werkgeefster geen vorderingsrecht meer heeft wegens een vermeende schending van het relatiebeding door werknemer. Werkgeefster heeft belang bij de vordering en is ontvankelijk in haar vordering in hoger beroep.

Rechtsgeldigheid en reikwijdte relatiebeding

Naar het oordeel van het hof had werknemer zich dienen te realiseren dat het hem gelet op het relatiebeding niet zonder meer vrijstond om in zijn eigen praktijk patiënten van werkgeefster te behandelen. Van het ontbreken van de wil van werknemer dan wel een wilsgebrek is geen sprake geweest. De tussenconclusie is dat het relatiebeding rechtsgeldig tot stand is gekomen. De vraag is vervolgens of alle patiënten die werknemer in de zes maanden voor het einde van zijn arbeidsovereenkomst bij werkgeefster heeft behandeld onder het relatiebeding vallen. Het hof stelt allereerst vast dat de taalkundige betekenis van het relatiebeding duidelijk is; werknemer mag na het einde van de arbeidsovereenkomst geen patiënten behandelen die hij in de zes maanden daarvoor in de praktijk van werkgeefster heeft behandeld. Werknemer stelt dat het altijd zijn bedoeling is geweest om na het uitdienen van zijn concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst met zijn vorige werkgever (met een duur van twee jaar) een eigen praktijk te starten en dat het relatiebeding in de arbeidsovereenkomst met werkgeefster in die context moet worden gelezen. Het was de bedoeling dat het werknemer na twee jaar vrij stond om in een bepaald dorp de patiënten te kunnen behandelen. Dat deze bedoeling ook voor werkgeefster kenbaar is geweest is het hof echter niet gebleken. Voorts overweegt het hof dat, in de omstandigheid dat meer van de patiënten van werkgeefster werknemer zijn gevolgd dan hij kennelijk had verwacht, werknemer het overleg over de reikwijdte van het relatiebeding had kunnen aangaan. Dat heeft hij nagelaten. Dat het relatiebeding een barrière kan vormen voor de vrijheid van werknemer om patiënten te blijven behandelen, terwijl tegelijkertijd die patiënten de vrijheid hebben om een behandelaar van hun keuze te kiezen, kan daarin geen verandering brengen. De relatie die een patiënt met een zorgverlener heeft, moet namelijk worden onderscheiden van de relatie tussen een ex-werkgever en een ex-werknemer die een relatiebeding zijn overeengekomen. De conclusie is dat het relatiebeding geldt voor alle patiënten die werknemer bij werkgeefster heeft behandeld.

Boete

Werknemer is in beginsel een contractuele boete verschuldigd van € 150.000. Het hof ziet aanleiding die boete te matigen tot € 60.000, nu bij handhaving van de volledige hoogte van

de boete een wanverhouding ontstaat tot de daadwerkelijke schade van werkgeefster.
Werknemer wordt veroordeeld tot betaling van dat bedrag, onder aftrek van een bedrag van € 5000 dat hij reeds heeft voldaan op basis van het vonnis in eerste aanleg.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 28-11-2023

Zaaknummer: 200.297.474