

RECHTSPRAAK

Niet-schriftelijk overeengekomen concurrentiebeding toch rechtsgeldig wegens stilzwijgende acceptatie werkneemster.

Feiten

Werkneemster is op 1 januari 2016 in dienst getreden van Fysiototaal (FT), een praktijk voor fysiotherapeuten met vestigingen in Hardenberg, Ommen, Emmer-Compascuum en Oosterhesselen. Op deze arbeidsovereenkomst is een relatie- en concurrentiebeding van toepassing. In 2020 heeft FT werkneemster een nieuwe arbeidsovereenkomst aangeboden met daarin opnieuw een relatie- en concurrentiebeding opgenomen, vanwege de wijziging van rechtsvorm van een maatschap naar een besloten vennootschap van FT. Deze overeenkomst is niet schriftelijk aangegaan. In die tweede arbeidsovereenkomst is bepaald dat werkneemster gedurende twee jaar na het einde van het dienstverband geen werkzaamheden in het 'verzorgingsgebied' van werkgever mag verrichten op straffe van een boete. Werkneemster verrichtte naast geriatriefysio ook managementtaken voor FT. Werkneemster heeft haar arbeidsovereenkomst opgezegd per 1 mei 2025 om in dienst te treden van Fysiotherapie De Rietlanden (FDR) te Emmen. FT houdt werkneemster aan het concurrentiebeding. Werkneemster verzoekt schorsing van het beding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Niet-schriftelijk overeengekomen concurrentiebeding toch rechtsgeldig wegens stilzwijgende acceptatie door werkneemster

De kantonrechter is van oordeel dat moet worden gekeken naar de nieuwe arbeidsovereenkomst. Werkneemster heeft onweersproken aangevoerd dat FT een nieuwe arbeidsovereenkomst aan haar heeft aangeboden in verband met het wijzigen van de rechtsvorm van FT van een maatschap naar een besloten vennootschap. Ook onweersproken is gebleven de stelling van werkneemster dat – in afwijking van de berekeningswijze genoemd in de oude arbeidsovereenkomst – uitvoering is gegeven aan de berekeningswijze voor haar beloning zoals in artikel 2 van de nieuwe arbeidsovereenkomst is bepaald. Voldoende aannemelijk is dat daarmee wilsovereenstemming is bereikt over de inhoud van de arbeidsovereenkomst, omdat werkneemster het aanbod van FT stilzwijgend heeft aanvaard. Dat maakt dat de inhoud van de nieuwe arbeidsovereenkomst, inclusief het daarin opgenomen concurrentiebeding, partijen bindt. De kantonrechter neemt de rechtsgeldigheid van dit concurrentiebeding dan ook tot uitgangspunt.

Uitleg

De kantonrechter is van oordeel dat het niet voor de hand ligt dat het beding alleen van toepassing is als sprake is van substantiële schade. De tweede zin van lid 4 laat zich veeleer lezen als een toelichting op de eerste zin van dat lid. In de eerste zin wordt vooropgesteld dat het verzorgingsgebied waarvoor het beding geldt, uitgaat van het belang van de werkgever. In de tweede zin wordt uitgelegd waarom van het belang van de werkgever wordt uitgegaan: omdat de werkgever wil voorkomen dat hij substantiële schade lijdt. Daarbij wordt niet vermeld dat het beding alleen van toepassing is bij substantiële schade, of dat het beding niet van toepassing is als er geen sprake is van substantiële schade. In lid 6 is wel expliciet opgenomen wanneer het beding van toepassing is. Daarin staat dat het concurrentiebeding van toepassing is als er sprake is van substantiële overlapping van het verzorgingsgebied van FT en de nieuwe werkgever.

Belangenafweging: wegens ontbreken van specifieke aantasting bedrijfsdebet dient beding te worden geschorst

Volgens vaste rechtspraak is een concurrentiebeding bedoeld om het bedrijfsdebet van de werkgever - de opgebouwde knowhow en goodwill - te beschermen. Het beding is niet bedoeld om werknemers te binden. Het enkele feit dat een werknemer in de uitoefening van zijn functie kennis en ervaring heeft opgedaan, betekent nog niet dat de werkgever bij het vertrek van die werknemer, en ook niet bij het vertrek van die werknemer naar een concurrent, in zijn bedrijfsdebet is aangetast. Dat een werknemer bij zijn vertrek kennis en ervaring die is opgedaan bij zijn werkgever 'meeneemt', is inherent aan zijn vertrek. Dat de nieuwe werkgever profijt heeft van de kennis en ervaring van de werknemer is inherent aan het in dienst nemen van een werknemer met kennis en ervaring. Het concurrentiebeding biedt geen bescherming tegen het vertrek van een ervaren werknemer en tegen de indiensttreding van die werknemer bij een concurrent van de oude werkgever, maar alleen tegen de aantasting van het bedrijfsdebet door zo'n overstap. Van zo'n aantasting zal bijvoorbeeld sprake zijn wanneer de betrokken werknemer door zijn functie op de hoogte is van essentiële relevante (commerciële en technische) informatie of van unieke werkprocessen en strategieën en hij deze kennis ten behoeve van zijn nieuwe werkgever kan gebruiken, waardoor de nieuwe werkgever in de concurrentieslag met de oude werkgever in het voordeel is, of bijvoorbeeld omdat de werknemer zo intensief samenwerkt met bepaalde klanten van de oude werkgever dat deze klanten overstappen naar diens nieuwe werkgever.

De kantonrechter is voorshands van oordeel dat FT onvoldoende aannemelijk heeft gemaakt dat werkneemster beschikt over dusdanige concurrentiegevoelige informatie dat een overstap naar FT leidt tot een aantasting van haar bedrijfsdebet. De enkele omstandigheid dat werkneemster managementtaken heeft verricht bij FT, brengt nog niet mee dat zij kennis heeft van bedrijfsgevoelige informatie. Volgens FT gaat het met name om de kennis die werkneemster heeft opgedaan over de opbouw van de prijzen bij FT en dan in het bijzonder over de drie geldstromen binnen FT, te weten de inkomsten die zij ontvangt via de zorgverzekeraars, de gemeente en particulieren. Hiervan behelzen alleen de prijzen voor de

particulieren informatie die nuttig kan zijn voor een concurrent. Nu werknemster echter onweersproken heeft verklaard dat FDR zich hierop niet richt, heeft FT onvoldoende aannemelijk gemaakt dat werknemster deze informatie bij FDR ten koste van FT kan gebruiken. Voor de vaste prijzen die de zorgverzekeraars en de gemeente hanteren, geldt dat hiervan minder valt in te zien dat dit tot commercieel voordeel van FDR zal strekken of een andere potentiële werkgever. Niet gebleken is dat dit specifieke, te beschermen, kennis is die afkomstig is van FR. Zoals hiervoor al is overwogen is aan het vertrek van een werknemer inherent dat hij zijn kennis met betrekking tot de totstandkoming en opbouw van de prijzen en ervaring meeneemt en dat de nieuwe werkgever van die kennis en ervaring profiteert. Daarmee is nog geen sprake van aantasting van het bedrijfsdebet. Volgt schorsing van het concurrentiebeding.

Bij dit alles weegt mee dat werknemster wel gebonden blijft aan het relatiebeding.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 01-08-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:5088

Zaaknummer: 11783794 \ CV EXPL 25-2065

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: H.M. Wiechers en M.K.A.C. van der Werf

Wetsartikelen: 19 lid 3 GW en 7:653 BW