

ECLI:NL:GHSHE:2015:127

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, 20 januari 2015 (gepubliceerd op 21 januari 2015)

Criteria bepaald voor 'zwaarwegende' belangen concurrentiebeding. Relevant voor WWZ.

Vraag

Aan welke criteria moet worden voldaan om "zwaarwegende" bedrijfsbelangen te kunnen aannemen, zodat een concurrentiebeding gerechtvaardigd is?

Feiten

Met ingang van 1 januari 2010 is werknemer als taxichauffeur in dienst bij taxibedrijf (hierna: werkgever). De arbeidsovereenkomst is overeengekomen voor bepaalde tijd voor de duur van zes maanden. In de overeenkomst is een concurrentiebeding opgenomen dat bepaalt dat de werknemer 1 jaar na uitdiensttreding binnen een straal van 15 km niet bij een gelijksoortig bedrijf in dienst mag treden of mag (mede) drijven. Op overtreding van de bepaling is een boete gelegd van € 250 per dag van (het voortduren van) de overtreding. Werknemer heeft per 14 oktober 2010 ontslag genomen en is in dienst getreden bij een ander taxibedrijf. Vaststaat dat hij hier tot 26 augustus 2011 heeft gewerkt.

Werkgever stelt zich op het standpunt dat werknemer onregelmatig heeft opgezegd door de opzegtermijn niet in acht te nemen. En dat de werknemer in strijd handelt met het concurrentiebeding. Werkgever maakt daarom aanspraak op een schadevergoeding ad € 7.250 en op het boetebedrag van € 50.000. De kantonrechter veroordeelt de werknemer tot betaling van een gematigde boete ter hoogte van € 10.000 en wijst de vordering tot schadevergoeding af. Werknemer is tegen het vonnis in beroep bij het gerechtshof gegaan.

(Tussen)uitspraak

In beginsel heeft de werknemer het recht om vrij te kunnen kiezen welke arbeid hij wenst te verrichten. De werkgever kan echter (zwaarwegende) belangen hebben om het concurrentiebeding na einde dienstverband te handhaven. Het hof vult de criteria in wanneer een (zwaarwegend) belang voor handhaving van een concurrentiebeding zich voordoet. Dit zal met name het geval zijn wanneer 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 verschafft waarbij sprake is van een ongerechtvaardigd voordeel in het concurrerend handelen. In deze casus heeft de ex-werkgever volgens het hof slechts een beperkt te respecteren belang bij het concurrentiebeding. Niet is gebleken van bedrijfsgeheimen waarmee ex-werknemer zijn voordeel mee kan doen. Wel kan in een bepaalde mate een band zijn opgebouwd met de klanten of relaties van de werkgever (bijvoorbeeld bedrijven of café's), maar deze relatie moet niet worden overschat. Werkgever heeft namelijk niet gemotiveerd betwist dat slechts een beperkt deel van de taxiritten uit vaste klanten bestaat. Werkgever heeft er dus slechts belang bij dat deze vaste klanten niet meegaan met de werknemer. Werknemer wordt door het concurrentiebeding slechts territoriaal beperkt, namelijk binnen een straal van 15 km, in zijn vrijheid om arbeid te verrichten. Het hof oordeelt daarom dat handhaving van het concurrentiebeding gedurende de eerste zes maanden van de looptijd niet tot een onredelijke benadeling van werknemer leidt. De boete over deze periode wordt wel gematigd tot € 7.500. Een hogere boete zou buitensporig zijn, mede gelet op het gegeven dat het dienstverband slechts 9 maanden heeft geduurd. Ook heeft de werkgever niet gesteld noch aannemelijk gemaakt dat omzetschade is geleden doordat de werknemer voor een concurrerend bedrijf is gaan werken. Te meer nu rekening moet worden gehouden met het feit dat in de taxiwereld nu eenmaal sprake is van

hevige concurrentie, die werkgever ook had ondervonden indien de werknemer niet bij de concurrent in dienst was getreden.