

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster c.s.

Tandarts is, zeker gezien de persoonlijke relatie die met een klant kan ontstaan, gehouden tot naleving concurrentiebeding. Door wijziging van de opzegtermijn is niet een geheel nieuwe arbeidsovereenkomst ontstaan, waardoor het concurrentiebeding opnieuw schriftelijk overeengekomen zou moeten worden

Werkneemster is in 2009 als tandarts in dienst getreden. In de arbeidsovereenkomst is een non-concurrentiebeding opgenomen. Bij e-mailbericht van 28 februari 2011 is onder andere aan werkneemster bericht dat in het contract voor zowel de tandartsen als de werkgever een opzegtermijn van drie maanden is overeengekomen. Nu deze termijn niet rechtsgeldig is, wordt voorgesteld de termijn om te zetten in twee maanden voor de tandartsen en vier maanden voor de werkgever. Werknemers die het hier niet mee eens zijn, kunnen dat uiterlijk 15 maart 2011 kenbaar maken. Werkneemster heeft de arbeidsovereenkomst per 1 juli 2011 opgezegd en is in dienst getreden bij een nieuwe werkgever. Thans vordert werkgever naleving van het concurrentiebeding. In reconventie vordert werkneemster schorsing van het concurrentiebeding, omdat er naar haar mening schadeplichtig is opgezegd en zij onbillijk wordt benadeeld bij handhaving van het concurrentiebeding.

De voorzieningenrechter oordeelt als volgt. Vast staat dat de werkzaamheden bij de nieuwe werkgever binnen een straal van 10 kilometer worden verricht. Het verweer van werkneemster dat er sinds 15 maart 2011 sprake is van een nieuwe mondelinge arbeidsovereenkomst faalt. De wijziging van de opzegtermijn leidt niet tot een ingrijpende wijziging van de arbeidsverhouding. Er is hoe dan ook niet een geheel nieuwe arbeidsovereenkomst tot stand gekomen, waardoor er geen noodzaak bestond voor een herbevestiging van het concurrentiebeding. Voorts is het schadeplichtig handelen van werkgever onvoldoende aannemelijk geworden. In het bijzonder de gestelde dreigementen die volgens werkneemster tot schadeplichtigheid hebben geleid, zijn gemotiveerd betwist. Daarbij komt dat werkneemster niet aannemelijk heeft gemaakt dat zij onvrijwillig ontslag heeft genomen. De belangenafweging valt in het voordeel van werkgever uit, die met het beding bescherming van zijn bedrijfsbelangen nastreeft. Niet valt in te zien waarom werkgever werkneemster niet aan het concurrentiebeding zou mogen houden, zeker nu bij tandartsen een persoonlijke relatie kan ontstaan met een klant. Werkneemster moet het overeengekomen concurrentiebeding naleven. Volgt afwijzing van de vordering in reconventie.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 30-08-2011

ECLI: ECLI:NL:RBSGR:2011:BR6407

Zaaknummer: 398999 / KG ZA 11-868

Rechters: P.A. Koppen

Advocaten: R.G.F. te Lammers Oss en J.J. van Wordragen

Wetsartikelen: 7:653 lid 1 BW, 7:653 lid 2 BW en 7:653 lid 3 BW