

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Gehele schorsing concurrentiebeding. Werkgever wordt door schorsing van het concurrentiebeding niet geschaad in de bescherming van zijn bedrijfsgeheimen. Toewijzing van een niet-spoedeisende nevenvordering in kort geding wegens nauwe samenhang met wel spoedeisende hoofdvordering.

Werkneemster is op 1 juni 2012 in dienst getreden bij werkgever. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Partijen hebben tevens een scholingsovereenkomst gesloten, waarin een terugbetalingsverplichting zijdens werkneemster is opgenomen. Werkneemster heeft op 21 december 2015 haar dienstverband met werkgever opgezegd. Zij vordert onder meer gehele schorsing van het concurrentiebeding. Werkgever vordert in reconventie (1) onder meer veroordeling van werkneemster tot onverkorte nakoming van het tussen partijen geldende concurrentiebeding en (2) veroordeling van werkneemster om de door haar aan werkgever verschuldigde studiekosten te voldoen. De kantonrechter heeft de vordering van werkneemster toegewezen en de vorderingen van werkgever afgewezen. Tegen dit vonnis komt werkgever in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. De belangenafweging ex artikel 7:653 BW dient, alle feiten en omstandigheden in onderling verband en samenhang wegende, in het voordeel van werkneemster uit te vallen. Daarbij wordt het volgende overwogen. Er kan niet van uit worden gegaan dat werkneemster over zodanige bedrijfsgeheimen van werkgever beschikt dat openbaring daarvan voor werkgever nadelig zou zijn. Werkgever heeft er immers bewust voor gekozen haar stellingen daaromtrent uit strategische overwegingen niet te onderbouwen. Weliswaar voert werkgever een vijftal – naar het oordeel van het hof inhoudelijk onvoldoende concrete – informatiebronnen op die zij bedrijfsgevoelige informatie noemt waartoe werkneemster toegang had, terwijl gesteld noch anderszins is gebleken dat het daarbij om bedrijfsgeheimen gaat. Het dient er dan ook voor te worden gehouden dat werkgever door schorsing van het concurrentiebeding niet wordt geschaad in de bescherming van zijn bedrijfsgeheimen. Werkneemster was relatief kort in dienst van werkgever, zodat van een lang dienstverband geen sprake is geweest. Werkneemster was bij werkgever werkzaam op basis van een werkweek van 20 uur per week. Werkgever heeft werkneemster geen uitbreiding van haar uren willen geven. Bij haar nieuwe werkgever zou zij een werkweek hebben van 32 uur met dienovereenkomstige beloning. Aldus zou zij bij deze nieuwe werkgever een belangrijke positieverbetering verkrijgen. Werkneemster heeft persoonlijk contact gehad met patiënten van werkgever, voor zover zij deze patiënten heeft behandeld, maar dit is inherent aan het

beroep van werknemster als fysiotherapeut in dienst van werkgever. De primaire vordering van werknemster betreffende de schorsing van het concurrentiebeding is, gelet op het voorgaande, terecht door de kantonrechter toegewezen. Met betrekking tot een vordering in kort geding bestaande in de veroordeling tot betaling van een geldsom, zoals vordering (2) van werkgever, is terughoudendheid op zijn plaats. Ingevolge HR 15 juni 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA1522 geldt dat indien de hoofdvordering voldoende spoedeisend is om in kort geding te kunnen worden beoordeeld, de proceseconomie ermee gebaat is dat in hetzelfde geding ook over een daarmee nauw verwante nevenvordering als die ter zake van buitengerechtelijke kosten kan worden beslist. De vordering van werkgever is gegrond op de scholingsovereenkomst die werkgever met werknemster in het kader van hun arbeidsverhouding heeft gesloten. Voorts heeft werkgever in het kader van de beoordeling van de vordering van werknemster tot schorsing van het concurrentiebeding onder meer aandacht gevraagd voor de door werknemster op kosten van werkgever genoten scholing waarover het hof heeft geoordeeld als hiervoor is overwogen. In dit licht heeft deze tegenvordering van werkgever voldoende samenhang met de eerste vordering van werkgever. Nu werknemster ervoor heeft gekozen de arbeidsovereenkomst op te zeggen om haar arbeidspositie bij een andere werkgever te verbeteren, staat in dit geval het door werknemster genoemde redelijkheidsargument aan de verschuldigdheid van de contractueel overeengekomen terugbetalingsverplichting niet in de weg. Onder deze omstandigheden is zozeer aannemelijk dat werknemster de door werkgever betaalde studiekosten heeft te voldoen en voorts is niet gesteld of gebleken dat er een restitutierisico is aan de zijde van werkgever. Aldus zal de vordering van werkgever betreffende de studiekosten worden toegewezen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 05-07-2016

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2016:5466

Zaaknummer: 200.189.808/01

Rechters: J.H. Kuiper, L. Groefsema en D.H. de Witte

Advocaten: E.D. de Jong en N. Entzinger

Wetsartikelen: 7:653 BW