

RECHTSPRAAK

werkgever/werkneemster

Vordering schorsing concurrentiebeding afgewezen. Dat werkneemster 'zwaar wordt beperkt in haar recht op vrije arbeidskeuze' is niet zonder meer het geval; zij mag slechts gedurende een half jaar niet binnen 15 km van de vestiging van werkgever werken.

Werkneemster is op 1 mei 2015 in dienst getreden bij werkgever. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Met het oog op de indiensttreding per 1 mei 2016 van werkneemster bij een andere werkgever, die kapsalons exploiteert op twee plaatsen, hebben partijen een nadere overeenkomst gesloten, inhoudende dat werkgever bereid is het concurrentiebeding alleen te laten gelden voor standplaats X en dus af te zien van een eventuele rechtszaak met betrekking tot andere vestiging. Werkneemster heeft werkgever bij brief van 14 juni 2016 verzocht haar toe te staan te werken in standplaats X, omdat zij naar nu blijkt in het kappersbedrijf buiten deze plaats onvoldoende inkomen kan genereren om haar gezin te onderhouden. Op dit verzoek is afwijzend gereageerd namens werkgever. Werkneemster vordert gehele of gedeeltelijke schorsing van het concurrentiebeding. De kantonrechter heeft in eerste aanleg het concurrentiebeding geschorst onder de voorwaarde dat werkneemster zich tot 1 november 2016 onthoudt van het werven en het bedienen van klanten van werkgever die door werkneemster gedurende haar dienstverband met werkgever zijn bediend. Tegen dit vonnis komt werkgever in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Werkgever heeft in hoger beroep een beroep gedaan op de cao voor het kappersbedrijf, welke cao – overeengekomen tussen de werkgeversorganisatie ANKO en de vakbonden CNV Vakmensen en FNV Mooi – voor de relevante periode, namelijk gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst, algemeen verbindend is verklaard. Artikel 2.1. onder c van de cao bepaalt aan welke voorwaarden een concurrentiebeding moet voldoen. Het hof stelt vast dat het concurrentiebeding aan deze voorwaarden voldoet. Onweersproken bevindt de vestiging in X van de nieuwe werkgever van werkneemster zich op 800 meter 'wandelaafstand' van de vestiging van werkgever. Zulks kan nauwelijks een belemmering vormen voor tot het bedrijfsdebiel van werkgever behorende klanten om niet naar werkgever te gaan maar naar de vestiging van de nieuwe werkgever van werkneemster wanneer zij er kennis van nemen dat werkneemster daar werkt. Werkneemster is weliswaar slechts gedurende een jaar werkzaam geweest voor werkgever maar in die periode heeft zij, naar eigen zeggen een ervaren kapster, haar kwaliteiten aan cliënten van werkgever duidelijk kunnen maken en (daarmee) aan klantenopbouw kunnen doen, kennis kunnen nemen van relevante bedrijfsinformatie van werkgever en technieken leren toepassen. De suggestie van

werkneemster dat zij in het jaar dat zij bij werkgever heeft gewerkt als ervaren kapster en gelet op de branche niets relevants zou hebben opgestoken, volgt het hof gelet op artikel 4.3 van de cao niet: werkneemster was hairstylist 1 terwijl er nog drie beter betaalde – en dus kennelijk hoger gewaarde – functies zijn, hairstylist 2, 3 en topstylist. Het voorgaande betekent dat niet gezegd kan worden dat het belang van werkgever bij het concurrentiebeding nihil is. Partijen hebben voorafgaande aan de opzegging van de arbeidsovereenkomst door werkneemster overleg gevoerd over het concurrentiebeding. Kennelijk heeft werkneemster daarbij aan werkgever medegedeeld dat zij de mogelijkheid had in Y te gaan werken en is werkgever, desgevraagd door werkneemster, akkoord gegaan met de beperking van het concurrentiebeding tot de vestiging in X, als neergelegd in de nadere overeenkomst. Dat (ook) door deze nadere overeenkomst werkneemster als werknemer in beginsel 'wordt beperkt in (haar) bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn' was haar, gegeven het overleg over het concurrentiebeding, duidelijk. 'In beginsel', want tot uitgangspunt dient dat werkneemster ondanks het concurrentiebeding een nieuwe baan heeft kunnen vinden. Dat derhalve werkneemster 'zwaar wordt beperkt in haar recht op vrije arbeidskeuze' is niet zonder meer het geval; zij mag slechts gedurende een half jaar niet binnen 15 km van de vestiging van werkgever in X werken. Werkneemster heeft onvoldoende onderbouwd hoe en waarom het voor haar rekening zou komen dat zij door haar nieuwe werkgever niet voor het overeengekomen aantal uren ingezet kan worden in de vestiging in Y en zij daardoor een inkomensverlies lijdt van € 500 bruto per maand. Volgt afwijzing van de vordering van werkneemster.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 20-12-2016

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2016:5596

Zaaknummer: 200 198 336_01

Rechters: J.W. van Rijkom, M.J.H.A. Venner-Lijten en D.J.B. de Wolff

Advocaten: R. Ruiters

Wetsartikelen: 7:653 BW