

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Verlenging en omzetting arbeidsovereenkomst bepaalde tijd in onbepaalde tijd brengt hernieuwde schriftelijkheid van het concurrentiebeding op straffe van verval met zich

Werknemer is op 1 april 2007 bij (de voorganger van) werkgever in dienst getreden, laatstelijk als vertegenwoordiger. Bij zijn eerste arbeidsovereenkomst is hij een concurrentiebeding aangegaan. Deze arbeidsovereenkomst is tot tweemaal toe verlengd, laatstelijk voor onbepaalde tijd. Bij brief van 4 februari 2008 is daartoe vermeld dat 'hetgeen is overeengekomen in de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst van 28 februari 2007, onverminderd van kracht blijft'. Medio 2010 ontstond er een vacature bij een directe concurrent van werkgever. Werknemer heeft werkgever te kennen gegeven bij deze concurrent in dienst te willen treden. Werkgever heeft werknemer gewezen op het concurrentiebeding en heeft geweigerd het concurrentiebeding om te zetten in een relatiebeding. Thans vordert werknemer dat werkgever wordt verboden hem te belemmeren bij de concurrent in dienst te treden. Volgens werknemer is het beding niet meer geldig.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Aan artikel 7:653 lid 1 BW ligt de gedachte ten grondslag dat in het vereiste van geschrift een bijzondere waarborg is gelegen dat de werknemer de consequenties van dit voor hem bezwarende beding goed heeft overwogen: een concurrentiebeding kan voor een werknemer een ernstige belemmering zijn om elders op zekere wijze werkzaam te zijn. De verlenging en omzetting betreffen in feite nieuwe arbeidsovereenkomsten en die dienen voor een geldig concurrentiebeding ook te voldoen aan het schriftelijkheidsvereiste. De kantonrechter is voorshands van oordeel dat bij de verlenging en de omzetting aan dat schriftelijkheidsvereiste niet is voldaan. Dit wellicht formalistische standpunt van de kantonrechter vindt zijn grondslag in het navolgende. Zoals ook al op de terechtzitting gezegd, zijn vele juristen niet erg gecharmeerd van concurrentiebedingen. Veelal komen deze niet tot stand langs de weg van onderhandelen, maar plegen dergelijke bedingen door werkgevers standaard in arbeidsovereenkomsten te worden opgenomen. De weigering van het tekenen van zo'n arbeidsovereenkomst met daarin opgenomen de bedoelde bedingen, heeft bijna altijd tot gevolg dat er geen arbeidsovereenkomst tot stand komt, omdat de werkgever het tekenen van dergelijke bedingen eenvoudig eist. In die situaties mag omgekeerd ten minste verwacht worden dat de werkgever zich aan alle voorwaarden voor de geldigheid van die bedingen houdt. Daarnaast moet ook bedacht worden dat een dergelijk beding de werknemer in zeer grote mate belemmert in zijn vrije keuze van arbeid: hij wordt immers min of meer gedwongen een beding te tekenen waarvan hij veelal de consequenties

nauwelijks kan overzien. Het wordt pas actueel op het moment dat hij geconfronteerd wordt met de werking van dat beding. Ook die gedachte maakt dat van de werkgever in objectieve zin verwacht mag worden dat de werknemer telkens weet wat hij tekent. Bij de twijfel daarover, zoals in het onderhavige geval, wordt om die reden veelal ten gunste van de werknemer beslist. Dat neemt echter geenszins weg dat de werknemer ook zonder concurrentiebeding zich dient te onthouden van oneerlijke concurrentie. Zeer wel denkbaar is immers dat concurrerende activiteiten onrechtmatig kunnen zijn zonder concurrentiebeding.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 25-01-2011

ECLI: ECLI:NL:RBALM:2011:BP2173

Zaaknummer: 361895 CV EXPL 15874-10

Rechters: H.R.K. Valk

Advocaten: R.G. Verheij en S.M. Profijt

Wetsartikelen: 7:653 BW