

RECHTSPRAAK

## werknemer/werkgever

***Bij mondelinge verlenging van aanvankelijk schriftelijk gesloten arbeidsovereenkomst hoeft het concurrentiebeding niet opnieuw schriftelijk te worden overeengekomen. Belangenafweging in voordeel werkgever***

In de arbeidsovereenkomst van werknemer is een concurrentiebeding overeengekomen. De arbeidsovereenkomst is per 1 maart 2011 geëindigd. Werkgever beroept zich op naleving van het concurrentiebeding. In eerste aanleg heeft de kantonrechter werknemer geboden zich te onthouden van concurrerende activiteiten en is het werknemer verboden als Chief Risk Officer in dienst te treden bij een andere werkgever. De aanvankelijke arbeidsovereenkomsten zijn aangegaan voor de duur van een jaar, van 1 mei 2007 tot en met 30 april 2008. De verlenging van een jaar en de omzetting naar onbepaalde tijd zijn mondeling overeengekomen. De afspraken zijn op 2 april 2008 (verlenging) en 14 oktober 2008 (onbepaalde tijd) schriftelijk bevestigd. Werknemer stelt in hoger beroep dat het concurrentiebeding niet (opnieuw) schriftelijk is overeengekomen.

Het hof oordeelt dat het in een eventueel bodemgeschil aannemelijk is dat geoordeeld zal worden dat het concurrentiebeding geldig is gebleven. Indien al moet worden aangenomen dat de beide nadere overeenkomsten als nieuwe arbeidsovereenkomsten moeten worden beschouwd, zijn het (toch) overeenkomsten die geacht moeten worden 'op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan' (in de terminologie van art. 7:668 BW, dat overigens niet rechtstreeks op dit geval toepasselijk is). In een dergelijk geval waarin geen enkele aanwijzing bestaat dat partijen een wijziging hebben willen aanbrengen in de eerder overeengekomen arbeidsvoorwaarden en zij over en weer redelijkerwijs hebben moeten verwachten dat deze voorwaarden onverkort zouden blijven gelden, behoeft een beding dat schriftelijk moet worden aangegaan, niet opnieuw schriftelijk te worden overeengekomen als het al schriftelijk was overeengekomen ter zake van de vroegere arbeidsovereenkomst.

De belangenafweging valt ook in hoger beroep in het voordeel van werkgever uit. Werknemer beroept zich onder meer op de omstandigheid dat ook twee andere werknemers in dienst zijn getreden bij andere bedrijven, zonder dat werkgever zich heeft beroepen op het concurrentiebeding. Werkgever heeft hiervoor een aantal verklaringen gegeven. Hetgeen werknemer hiertegen heeft aangevoerd, acht het hof onvoldoende om het bestaan van het bedrijfsbelang van werkgever in twijfel te trekken of aanzienlijk te relativiseren. Het is voldoende aannemelijk dat werknemer wist wat hij deed toen hij de arbeidsovereenkomst

opzegde. Toen werknemer een functie bij een andere werkgever kreeg aangeboden, is daarbij uitdrukkelijk vermeld dat het aanbod afhing van de mogelijkheid de functie te aanvaarden zonder een concurrentiebeding te schenden. Terecht overwoog de kantonrechter dat het voor risico van werknemer komt als hij zich niet ervan heeft vergewist of werkgever hem aan het concurrentiebeding zou houden.

---

**Instantie:** Gerechtshof Amsterdam

**Datum uitspraak:** 14-06-2011

**Zaaknummer:** 200.084.587/01 SKG