

RECHTSPRAAK

werkgever h.o.d.n. Cardit Groningen/werknemer

Discussie of sprake is van een overgang van onderneming. Het hof oordeelt dat ook indien wel sprake zou zijn van een overgang in het kader van contractuele betrekkingen, werkgever geen beroep toekomt op het boetebeding.

Feiten

Werknemer is per 1 september 2008 in dienst getreden bij Tilton Recrutement C.V. In de arbeidsovereenkomst is een beding opgenomen waarin het werknemer – kort gezegd – wordt verboden om een zaak gelijk aan het bedrijf van werkgever te vestigen, drijven of mede drijven of doen drijven. Per 1 januari 2012 is de eenmanszaak Carfit Groningen van werkgever inschreven bij de KvK. Werknemer is per 1 januari 2014 in dienst getreden bij Carfit Groningen. Op 17 november 2011 heeft werknemer samen met een vriend Autoclean opgericht. De kantonrechter heeft de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer per 1 mei 2016 ontbonden. Werkgever heeft naar aanleiding van de door werknemer opgerichte onderneming in eerste aanleg onder meer een vergoeding wegens verbeurde contractuele boetes gevorderd. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het boetebeding onduidelijk is geformuleerd en dat dit voor risico voor werkgever moet komen en het wegens strijd met de eisen van goed werkgeverschap alsmede naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is om werknemer daaraan te houden. Verder is het boetebeding niet tussen werknemer en werkgever gesloten, maar tussen werknemer en Tilton Recrutement en onvoldoende is gesteld dat sprake is van een overgang van onderneming. Het boetebeding had op 1 januari 2014 opnieuw overeen moeten worden gekomen, hetgeen niet is gebeurd. Werkgever komt op tegen dit vonnis.

Oordeel

Het hof overweegt dat ook in hoger beroep werkgever in zijn stelplicht tekort is geschoten door niet te onderbouwen hoe hij op grond van opvolgend werkgeverschap rechten zou kunnen ontlenen aan de arbeidsovereenkomst van 27 augustus 2008. Al aangenomen dat er tussen Tilton Recrutement en werknemer sprake is geweest van een stilzwijgende voortzetting, zodat het beding van toepassing is gebleven, moet aan deze voortgezette arbeidsovereenkomst in ieder geval een einde zijn gekomen toen de opheffing van Tilton Recrutement is ingeschreven bij de KvK. Daarbij komt nog dat door werknemer onbestreden

is aangevoerd dat werkgever niet heeft voldaan aan de informatieplicht die de wet op een overnemende werkgever legt. Het hof oordeelt dat gelet op dit verzuim, gezien in het licht van het schriftelijkheidsvereiste van artikel 7:650 lid 1 BW voor boetebedingen in de arbeidsovereenkomst, aan werkgever geen beroep toekomt op een boetebeding opgenomen in de overeenkomst van 27 augustus 2008, ook indien wel sprake zou zijn van een overgang in het kader van contractuele betrekkingen tussen Tilton Recrutement C.V. en de eenmanszaak Carfit Groningen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 12-03-2019

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2019:2231

Zaaknummer: 200.222.717/01

Rechters: J.H. Kuiper, M.E.L. Fikkers en J.A. Gimbrère

Advocaten: E.T. van Dalen en J.F.H. Terpstra

Wetsartikelen: 7:650 BW, 7:662 BW, 7:663 BW, 7:665a BW en 7:668 BW