

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Verlenging van de arbeidsovereenkomst onder dezelfde arbeidsvoorwaarden moet worden aangemerkt als nieuwe arbeidsovereenkomst. In de tweede arbeidsovereenkomst (aangegaan na 1 januari 2015) had relatie- en concurrentiebeding gemotiveerd moeten worden.

Feiten

Werknemer is op 10 februari 2014 in dienst getreden bij werkgever als productontwikkelaar. Bij indiensttreding hebben partijen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten die op 9 februari 2015 van rechtswege zou eindigen. Daarin is onder meer een concurrentie- en relatiebeding opgenomen. De arbeidsovereenkomst is nadien in 2015 en 2016 met 12 maanden verlengd. Op 20 november 2018 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst opgezegd. Werknemer zou per 2 januari 2019 bij een klant van werkgever (hierna: nieuwe werkgever) in dienst treden. Op 30 november 2018 heeft de nieuwe werkgever de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd, nadat werkgever had aangekondigd rechtsmaatregelen tegen werknemer te treffen omdat hij van mening is dat werknemer zijn relatie- en/of concurrentiebeding overtreedt als hij bij de nieuwe werkgever in dienst zou treden. Werknemer vordert in kort geding onder meer werkgever te bevelen zich te onthouden van het verrichten van handelingen die ertoe leiden dat hij in zijn recht op een vrije arbeidskeuze wordt beperkt en werkgever te veroordelen tot betaling van een voorschot op de in een bodemprocedure te verwachten toe te wijzen vergoeding op grond van artikel 6:162 BW.

Oordeel

Relatie- en concurrentiebeding

Vast staat dat het motiveringsvereiste in artikel 7:653 lid 2 BW nog niet gold ten tijde van het ondertekenen van de schriftelijke arbeidsovereenkomst op 7 februari 2014 en dat het daarin opgenomen relatie- en concurrentiebeding destijds rechtsgeldig is overeengekomen. De vraag is of werkgever bij de verlenging van de arbeidsovereenkomst op 9 februari 2015, dus na de wijziging van artikel 7:653 BW, alsnog aan het motiveringsvereiste had moeten voldoen. Ingevolge het overgangsrecht van de WWZ geldt het motiveringsvereiste alleen voor arbeidsovereenkomsten (voor bepaalde tijd) die ná 1 januari 2015 tot stand zijn gekomen. De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een tweede arbeidsovereenkomst. Ingevolge artikel 7:667 lid 1 BW eindigen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd immers van

rechtswege. De verlenging van de arbeidsovereenkomst onder dezelfde arbeidsvoorwaarden moet naar het oordeel van de kantonrechter worden aangemerkt als een nieuwe arbeidsovereenkomst. Dit brengt mee dat de noodzaak van het relatie- en concurrentiebeding gemotiveerd had moeten worden in de tweede arbeidsovereenkomst. Nu vast staat dat dat niet is gedaan, moet geoordeeld worden dat het relatie- en concurrentiebeding niet rechtsgeldig is overeengekomen. De derde overeenkomst die in 2016 is aangegaan, kan ook niet teruggrijpen op de eerste arbeidsovereenkomst, omdat de eerste arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat werknemer thans niet gebonden is aan een relatie- of concurrentiebeding.

Onrechtmatige daad

De kantonrechter oordeelt dat werknemer voorshands voldoende onbetwiste feiten en omstandigheden heeft gesteld voor het aannemen van een onrechtmatige daad aan de zijde van werkgever. De onrechtmatigheid zit in het feit dat werknemer ten onrechte wordt belet om bij de nieuwe werkgever in dienst te treden. De handelswijze van werkgever heeft ertoe geleid dat nog voordat werknemer bij zijn nieuwe werkgever had kunnen verschijnen, de nieuwe werkgever hem niet meer in dienst wilde hebben. Hierdoor wordt werknemer belemmerd in zijn recht op vrije arbeidskeuze. Aannemelijk is dat werknemer hierdoor schade heeft geleden. De kantonrechter is van oordeel dat werknemer een spoedeisend belang heeft bij een voorschot op schadevergoeding. Niet alleen had werknemer zijn arbeidsovereenkomst bij werkgever opgezegd (en dus geen recht op een uitkering), maar ook heeft hij door toedoen van werkgever geen salaris ontvangen van zijn nieuwe werkgever. Gezien het restitutierisico is de kantonrechter van oordeel dat toekenning van een maandelijkse vergoeding tot aan indiensttreding elders niet voor de hand ligt en hij ziet daarom aanleiding aan te knopen bij het brutosalaris gedurende de proeftijd die werknemer met de nieuwe werkgever was overeengekomen. De vorderingen van werknemer worden toegewezen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 05-04-2019

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2019:2723

Zaaknummer: 7532529

Rechters: M.J.P. Heijmans

Wetsartikelen: 6:162 BW, 7:653 BW en 7:667 lid 1 BW