

## RECHTSPRAAK

***Concurrentiebeding verliest geldigheid omdat deze bij de functiewijziging van werknemer niet opnieuw is overeengekomen****Feiten*

Werknemer is vanaf 1 november 2014 tot 1 oktober 2022 werkzaam geweest bij werkgeefster op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de functie van coördinator Techniek & Marketing en tegen een brutomaandsalaris van € 3.750. In artikel 1 lid 2 van de arbeidsovereenkomst staat dat deze na afloop van 12 maanden stilzwijgend wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Verder bevat de arbeidsovereenkomst een concurrentiebeding dat volgens de tekst van kracht blijft ongeacht de functie. In een addendum dat op 7 december 2018 is overeengekomen, staat dat de functie en het salaris van werknemer per 1 december 2018 zijn gewijzigd. Werknemer heeft zijn arbeidsovereenkomst op 12 september 2022 opgezegd. In de periode van 11 tot 29 september 2023 heeft werknemer op freelancebasis werkzaamheden verricht voor X. Werkgeefster vordert een bedrag van € 34.000 aan boetes van werknemer, omdat hij het concurrentiebeding zou hebben overtreden. Volgens werknemer is geen sprake van een rechtsgeldig concurrentiebeding.

*Oordeel*

De kantonrechter komt tot het oordeel dat tussen partijen per 1 december 2018 geen concurrentiebeding meer van toepassing is en dat werknemer geen boetes hoeft te betalen. Vaststaat dat in de arbeidsovereenkomst van 1 november 2014 een concurrentiebeding is opgenomen. Dat het concurrentiebeding is opgenomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en geen motivering kent, is hier niet van belang, omdat vaststaat dat dit beding voor 1 januari 2015 is aangegaan en toen motivering nog niet was vereist. Volgens vaste rechtspraak houdt een concurrentiebeding zijn geldigheid wanneer een bestaande arbeidsovereenkomst na verloop van tijd stilzwijgend op nagenoeg dezelfde arbeidsvoorwaarden wordt voortgezet. Volgens artikel 1 lid 2 is de arbeidsovereenkomst op 1 november 2015 omgezet in onbepaalde tijd. Het concurrentiebeding heeft zijn geldigheid toen behouden. De discussie ziet echter op de situatie vanaf 1 december 2018. Partijen verschillen van mening over de inhoud van het addendum en ook over de vraag of er daadwerkelijk sprake is geweest van een wijziging. Naar het oordeel van de kantonrechter is de arbeidsovereenkomst per 1 december wel degelijk gewijzigd. Dat blijkt uit het ondertekende addendum waarin de functie van COO en de loonsverhoging staat. Dat die wijziging ook in de praktijk is gebracht volgt uit de door werknemer overgelegde stukken waaruit blijkt dat hij in elk geval taken deed die horen bij een COO en waarin werknemer ook extern wordt aangeduid als COO. Ook het loon is verhoogd. De vraag is nu of op dat moment het

concurrentiebeding zijn geldigheid heeft verloren. De kantonrechter stelt vast dat in het addendum niets staat vermeld over het van kracht blijven van de eerder overeengekomen arbeidsvoorwaarden en dat ook niet verwezen wordt naar het eerder overeengekomen concurrentiebeding. Ook in artikel 10 van de arbeidsovereenkomst staat niet dat het concurrentiebeding bij wijziging van de functie van kracht blijft. Hoewel wel vereist, is het concurrentiebeding dus niet opnieuw en uitdrukkelijk met werknemer overeengekomen. De vorderingen worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 24-04-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2024:3211

**Zaaknummer:** 10833644 / MC EXPL 23-7399 BW 31650

**Rechters:** K.G.F. van der Kraats

**Advocaten:** K.A. Besters, D.J.A. Vesters, M.S.J. Top en N.M. Manse

**Wetsartikelen:** 7:653 BW