

RECHTSPRAAK

Concurrentie- en relatiebeding is ten tijde van juridische splitsing niet van rechtswege mee overgegaan naar opvolgend werkgever. Beding had opnieuw schriftelijk overeengekomen moeten worden en geldt niet tussen werknemer en opvolgend werkgever.

Feiten

Werknemer is op 10 november 2008 in dienst getreden bij de rechtsvoorganger van werkgeefster. Vanaf 1 april 2020 is werknemer werkzaam als accountmanager. Partijen hebben in dat verband een nieuwe arbeidsovereenkomst gesloten met daarin een concurrentiebeding, een relatiebeding en een antironselbeding. Per 1 augustus 2020 is de structuur van het concern waartoe de rechtsvoorganger van werkgeefster behoort gewijzigd. De arbeidsovereenkomsten van de werknemers van het concern zijn ondergebracht in drie nieuw opgerichte personeelsvennootschappen, waaronder werkgeefster. De arbeidsovereenkomst van werknemer is (dan ook) overgegaan van de rechtsvoorganger naar werkgeefster. Werknemer heeft in januari 2024 zijn arbeidsovereenkomst met werkgeefster opgezegd per 1 maart 2024. Daarbij heeft hij laten weten dat hij aansluitend als accountmanager in dienst zal treden bij een concurrent. In een kortgedingprocedure heeft werkgeefster gevorderd werknemer te verbieden om gedurende een jaar na 1 maart 2024 in dienst te treden bij de concurrent. Die vordering is afgewezen, omdat volgens de voorzieningenrechter voorshands aannemelijk was dat het concurrentiebeding opnieuw overeengekomen had moeten worden. In de onderhavige bodemprocedure staat onder meer de vraag centraal of het concurrentie- en relatiebeding tussen werknemer en werkgeefster geldt.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Tussen partijen staat vast dat de in de arbeidsovereenkomst opgenomen concurrentie- en relatiebedingen niet opnieuw schriftelijk zijn overeengekomen toen de arbeidsovereenkomst van werknemer overging naar werkgeefster. Werkgeefster meent dat deze bedingen ten tijde van de juridische splitsing als één geheel met de arbeidsovereenkomst onder algemene titel zijn overgegaan naar werkgeefster en dat zij op grond daarvan werknemer kan houden aan nakoming van deze bedingen. De kantonrechter verwerpt dit standpunt. Weliswaar blijkt uit de bijlage bij de splitsingsakte dat de arbeidsovereenkomst van werknemer is overgegaan op werkgeefster, maar dat betekent niet zonder meer dat dit ook de grondslag vormt voor het overgaan van het concurrentie- en relatiebeding uit die arbeidsovereenkomst. Dit volgt namelijk niet uit de wettekst van artikel 2:334a BW en/of artikel 2:334j BW. Ook het door werkgeefster

aangehaalde proefschrift van Zwemmer vormt geen grondslag voor deze stelling van werkgeefster. Zwemmer schrijft op pagina 317 – althans zo begrijpt de kantonrechter de betreffende alinea – dat bij een splitsing een concurrentiebeding niet voor beide rechtspersonen kan blijven gelden. Hieruit volgt naar het oordeel van de kantonrechter niet, zoals werkgeefster meent, dat door de splitsing het concurrentiebeding (en relatiebeding) zonder meer de arbeidsovereenkomst volgt. Ook de rechtspraak biedt geen grondslag voor de stelling dat de bedingen onder algemene titel met de arbeidsovereenkomst zijn overgegaan op werkgeefster. Integendeel, op basis van rechtspraak van de Hoge Raad moet een concurrentiebeding van een werknemer die anders dan uit hoofde van overgang van onderneming is overgegaan naar een verkrijgende rechtspersoon, opnieuw worden overeengekomen. Dit geldt ook voor een concurrentiebeding waarin staat dat het beding tevens geldt voor rechtsopvolgers. Op basis van die rechtspraak komt de kantonrechter tot de conclusie dat het concurrentie- en relatiebeding niet geldt tussen werknemer en (opvolgend) werkgeefster. De rechtspraak van de Hoge Raad kan niet op een andere manier worden uitgelegd dan dat alleen als een afsplitsing tevens kwalificeert als een overgang van onderneming, het concurrentiebeding niet opnieuw schriftelijk hoeft te worden overeengekomen. In alle andere gevallen, en dus ook in het onderhavige geval, moet een concurrentiebeding opnieuw schriftelijk worden overeengekomen. Volgt afwijzing van de vorderingen ten aanzien van het concurrentie- en relatiebeding. Voor het antironselbeding geldt niet dat het opnieuw schriftelijk moet worden overeengekomen, aangezien het schriftelijkheidsvereiste voor dit beding niet geldt. Werknemer heeft dat ook niet betwist en heeft verklaard dat hij zich zal houden aan het antironselbeding. De gevorderde verklaring voor recht en het gebod tot nakoming worden toegewezen ten aanzien van het antironselbeding.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 11-12-2024

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2024:6815

Zaaknummer: 11135355 \ UC EXPL 24-3729

Rechters: A.R. Creutzberg

Advocaten: D.J.L. Siegers, H. Dammingh, M.E.J. van Gelderen en S.M. Mulder

Wetsartikelen: 7:653 BW