



arbeidsrecht

UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

Sluiproute concurrentiebeding mogelijk?

Uit de Wet werk en zekerheid volgt dat in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die op 1 januari 2015 of later zijn gesloten geen concurrentiebeding meer kan worden opgenomen, tenzij het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Dit moet dan wel schriftelijk in de overeenkomst worden gemotiveerd. Concurrentiebedingen in op 1 januari 2015 al lopende tijdelijke arbeidsovereenkomsten blijven geldig. Maar wat nu als een werkgever een voor 1 januari 2015 gesloten overeenkomst - met concurrentiebeding - verlengt onder dezelfde voorwaarden? Komt hij hiermee onder de voorwaarden van de nieuwe wetgeving uit?

Wat was er aan de hand?

Werkgever en werknemer zijn op 31 maart 2014 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van een jaar met elkaar aangegaan. Tussen werkgever en werknemer wordt bovendien een concurrentiebeding overeengekomen voor dezelfde duur, dat wordt vastgelegd in een aanhangsel bij de arbeidsovereenkomst. Op overtreding van het concurrentiebeding is een boete gesteld.

Werkgever en werknemer besluiten om de arbeidsovereenkomst per 27 februari 2015 te verlengen onder dezelfde voorwaarden tot 31 december 2015. Werknemer zegt op 29 juni 2015 de arbeidsovereenkomst op tegen de datum van 1 augustus 2015. Per die datum treedt werknemer in dienst bij een van de grote concurrenten van werkgever.

Werkgever stapt naar de kantonrechter en vordert in kort geding nakoming van het tussen partijen overeengekomen concurrentiebeding, en vraagt werknemer te veroordelen tot betaling van een voorschot op reeds verbeurde contractuele boetes.

Werknemer betwist de stelling van werkgever dat zij gehouden is aan enig concurrentiebeding. Volgens werknemer is het concurrentiebeding alleen overeengekomen voor de eerste overeenkomst. In de tweede overeenkomst is met geen woord gerept over een concurrentiebeding, noch is een aanvullende regeling overeengekomen. Werknemer wijst daarbij op de nieuwe wetgeving per 1 januari 2015, op grond waarvan in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geen concurrentiebeding mag worden opgenomen, tenzij werkgever een schriftelijke motivering heeft opgenomen waaruit blijkt waarom een dergelijk beding noodzakelijk is. Dat is hier niet gebeurd.



arbeidsrecht

Voor de volledigheid wordt opgemerkt dat in deze bijdrage de overige vorderingen van werkgever buiten beschouwing worden gelaten.

Beoordeling kantonrechter

De kantonrechter overweegt als volgt. De overeenkomst die partijen zijn aangegaan ingaande 1 april 2015 moet aangemerkt worden als een nieuwe arbeidsovereenkomst, waarop het vanaf 1 januari 2015 gewijzigde artikel 7:653 BW van toepassing is. Weliswaar is in de overeenkomst die partijen op 27 februari 2015 hebben gesloten vermeld dat de arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden is verlengd, maar dat betekent niet dat geen sprake is van een nieuwe overeenkomst. Immers, partijen zijn met elkaar in gesprek gegaan waarbij zij overeengekomen zijn de bestaande arbeidsovereenkomst vanaf 1 april 2015 voort te zetten voor de duur van negen maanden. Er is sprake van een nieuw aanbod en aanvaarding daarvan, en daarom van een nieuwe overeenkomst. Bovendien is artikel 7:653 BW gewijzigd om de positie van de werknemers met een tijdelijk contract te verbeteren. Als de opvatting van werkgever zou worden gevolgd zou enige tijd na 1 januari 2015 een verschil kunnen ontstaan tussen werknemers die een tijdelijk contract aangeboden krijgen zonder dat hiervoor een rechtvaardiging valt aan te wijzen.

Conclusie

Nu niet is voldaan aan het bepaalde in artikel 7:653 lid 2 BW is op de arbeidsovereenkomst vanaf 1 april 2015 geen rechtsgeldig concurrentiebeding van toepassing. Het passeren van de nieuwe wetgeving van 1 januari 2015 op deze manier is dus niet mogelijk.

Vindplaats: **ECLI:NL:RBOVE:2015:4400**