

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Verwijzing naar eerdere arbeidsovereenkomst zonder bijvoeging bedrijfsreglement leidt tot verval van het concurrentiebeding. Functiewijziging leidt tot zwaarder drukken. Schriftelijkheidsvereiste concurrentiebeding

Werknemer is op 12 december 2005 voor bepaalde tijd in dienst getreden van werkgever in de functie van medewerker Marketing (loon bedroeg € 2.100). Op deze arbeidsovereenkomst is het bedrijfsreglement van toepassing. Het bedrijfsreglement was ook bij de arbeidsovereenkomst gevoegd. In het bedrijfsreglement staat een concurrentiebeding opgenomen. Partijen hebben op 12 december 2006 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten, met als functie manager Marketing en Sales (€ 2.800). Tussen partijen is verder een bonusregeling afgesproken. In deze arbeidsovereenkomst staat opgenomen dat werknemer zich akkoord verklaart met het in 2005 bijgevoegde bedrijfsreglement. Het bedrijfsreglement was bij deze ondertekening niet bijgevoegd. Laatstelijk bedroeg zijn maandsalaris € 3.700. Per 1 juli 2010 is werknemer in dienst getreden van C, een concurrent van werkgever, in de functie van manager Sales (€ 4.400). Werkgever houdt werknemer aan het concurrentiebeding. Volgens werknemer is het concurrentiebeding niet rechtsgeldig overeengekomen dan wel heeft het zijn werking verloren.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Met ingang van de tweede arbeidsovereenkomst is de arbeidsverhouding tussen partijen ingrijpend veranderd van een medewerkende functie tot een managementfunctie. Dit blijkt onder meer ook uit de ingrijpende loonsverhoging en bonusregeling. Er is geen sprake van een voorzienbare carrièreontwikkeling van werknemer. Voorts acht de kantonrechter voldoende aannemelijk dat door deze wijziging – alsmede ook de uitbreiding van het werkgebied van werkgever – het beding ook aanmerkelijk zwaarder is gaan drukken. Het concurrentiebeding had derhalve opnieuw schriftelijk overeengekomen moeten worden bij de tweede arbeidsovereenkomst. Werkgever stelt dat dit ook het geval is, waarbij hij heeft gewezen op artikel 11 van de arbeidsovereenkomst van 12 december 2006 in verband en combinatie met artikel 10 van de arbeidsovereenkomst van 12 december 2005 en het bedrijfsreglement. Dit argument van werkgever snijdt naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter geen hout. Hoewel werknemer zich in de arbeidsovereenkomst van 12 december 2006 akkoord verklaart met het bedrijfsreglement is aan het schriftelijkheidsvereiste niet voldaan nu het betrokken reglement niet als bijlage in schriftelijke vorm is bijgevoegd en in de arbeidsovereenkomst van 12 december 2006 werknemer niet uitdrukkelijk heeft verklaard in te stemmen met het concurrentiebeding. De

kantonrechter verwijst naar het reeds eerder aangehaalde arrest van de Hoge Raad van 28 maart 2008 (Philips/Oostendorp). Werkgever heeft zich erover beklagd dat dit een uiterste formalistische opstelling is, maar ziet hierbij het belang van de werknemer aan sich wat over het hoofd. In het vereiste van een geschrift is een bijzondere waarborg gelegen voor de werknemer dat hij de consequenties van dit voor hem bezwarende beding goed heeft overwogen.

Volgt toewijzing vordering werknemer.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 23-08-2010

ECLI: ECLI:NL:RBMID:2010:BP5331

Zaaknummer: 206858

Rechters: N.J.C. van Spronssen

Advocaten: B. Vleer en L.V. Claassens

Wetsartikelen: 7:653 BW