

RECHTSPRAAK

werknemer/Continu B.V.

Concurrentie- en relatiebeding in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voldoen niet aan de motiveringsplicht uit artikel 7:653 BW.

Continu en werknemer zijn op 2 september 2013 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan tot 2 maart 2015. Continu is marktleider op het gebied van bemiddeling in de bouw- en de infra-sector. De functie van werknemer is adviseur. Deze arbeidsovereenkomst is vervolgens verlengd tot 1 maart 2016. Op 3 september 2015 heeft Continu aan werknemer kenbaar gemaakt voornemens te zijn het contract om te zetten naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op 21 september heeft werknemer de arbeidsovereenkomst opgezegd. Thans vordert werknemer schorsing van het concurrentiebeding en het relatiebeding en betaling van € 14.467 bruto. Werknemer heeft daartoe het volgende aangevoerd. Het concurrentiebeding en het relatiebeding zijn niet noodzakelijk en Continu heeft het zwaarwegend bedrijfsbelang in de arbeidsovereenkomst onvoldoende gemotiveerd. Continu voert gemotiveerd verweer. In reconventie vordert Continu primair nakoming van het concurrentie- en het relatiebeding. Subsidiair vordert Continu werknemer te verbieden contact te hebben en zaken te doen met relaties van Continu op straffe van dwangsommen en werknemer te veroordelen tot onrechtmatig handelen en onrechtmatige concurrentie.

De kantonrechter oordeelt als volgt. In deze zaak is allereerst de vraag aan de orde of het in de arbeidsovereenkomst overeengekomen concurrentiebeding en relatiebeding voldoen aan de wettelijke eisen van artikel 7:653 BW. Niet in geschil is dat aan het bepaalde in artikel 7:653 lid 1 onderdeel b BW, te weten het schriftelijkheidsvereiste en de meerderjarigheidseis, is voldaan. Nu sprake is van een tijdelijke arbeidsovereenkomst moet vervolgens worden beoordeeld of de uitzonderingsbepaling (art. 7:653 lid 2 BW) van toepassing is. Continu is met werknemer tot twee keer toe een tijdelijk contract aangegaan, op 2 september 2013 voor de duur van 18 maanden en vervolgens, op 2 maart 2015 voor de duur van 12 maanden. Op 3 september 2015 heeft Continu kenbaar gemaakt voornemens te zijn het contract om te zetten in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Deze omstandigheid maakt voornoemd 'nadeel' in dit geval niet anders. Immers, Continu heeft werknemer relatief lange tijd in onzekerheid gelaten omtrent zijn toekomst bij Continu. De wettelijke eisen, die aan het concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden gesteld, gelden daarom onverkort. De hoofdregel dat een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet is toegestaan lijdt slechts uitzondering als uit de bij het beding opgenomen schriftelijke motivering blijkt dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Deze afweging moet voor de werknemer kenbaar

zijn, hetgeen betekent dat de zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen duidelijk moeten zijn omschreven, alsmede de reden waarom deze tot een uitzondering op de hoofdregel nopen. Voorshands wordt geoordeeld dat aan de minimale *formele* vereisten voor de motivering is voldaan. Bij de inhoudelijke beoordeling van de motiveringsplicht gaat het om de vraag of ex artikel 7:653 lid 3 onderdeel a BW het concurrentiebeding *noodzakelijk* is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De wetsgeschiedenis van de WWZ biedt nauwelijks aanknopingspunten voor een nadere invulling van het criterium 'zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang'. Wel wordt in de literatuur aangenomen dat het een zware toets betreft. Uit de parlementaire geschiedenis blijkt dat sprake dient te zijn van 'specifieke werkzaamheden' of een 'specifieke functie' die per geval een afweging en motivering vergen. Voorts wordt geoordeeld dat Continu de genoemde zwaarwegende bedrijfsbelangen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst onvoldoende concreet heeft gemaakt en dat de noodzakelijkheid van het beding onvoldoende is toegelicht. De in het contract opgenomen motivering ('De door werknemer te bekleden functie van adviseur heeft hem/haar toegang tot belangrijke informatie, daaronder begrepen tarifiering en marges, zowel ten aanzien van opdrachtgevers van werkgeefster alsook van werkgeefster zelf') heeft een algemene strekking en is onvoldoende kenbaar toegesneden op de persoon van werknemer. Niet duidelijk is om welke specifieke werkzaamheden het gaat. Ook de '*belangrijke informatie*' is onvoldoende omschreven om de noodzaak van het concurrentiebeding naast het geheimhoudingsbeding te kunnen onderbouwen. Aan de motiveringplicht dient bij het aangaan van het beding in de arbeidsovereenkomst te worden voldaan. Uit het bovenstaande vloeit voort dat het concurrentiebeding en het relatiebeding op bovenstaande grond zullen worden geschorst. De kantonrechter wijst de vergoeding van € 14.467 bruto af, omdat werknemer hiervoor onvoldoende heeft gesteld.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 24-03-2016

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2016:1680

Zaaknummer: 4797225 KK EXPL 16-175

Rechters: F.J. Lourens

Advocaten: T. Stevovic, M. Saes en J.M.A. Simons

Wetsartikelen: 7:653 BW