

RECHTSPRAAK

werknemer/VOF Biggym c.s.

***Schorsing concurrentiebeding medewerker sportschool.
Concurrentiebeding is te ruim geformuleerd en van schade aan
bedrijfsdebet onvoldoende gebleken.***

Feiten

Werknemer is op 1 maart 2014 bij Biggym in dienst getreden in de functie van algemeen medewerker op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 1 september 2014. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Er is een tweede arbeidsovereenkomst overeengekomen van 1 september 2014 tot 1 maart 2015. Daarna is de arbeidsovereenkomst stilzwijgend verlengd tot 1 maart 2017. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst echter opgezegd per 9 september 2015. Werknemer verzoekt schorsing van het concurrentiebeding. In reconventie vordert Biggym werknemer te veroordelen het concurrentiebeding na te komen.

Oordeel

Oud recht is van toepassing

De kantonrechter is van oordeel dat na de stilzwijgende verlenging van de tweede (op 1 september 2014 aangegane) arbeidsovereenkomst per 1 maart 2015 geen nieuwe (derde) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is overeengekomen. De arbeidsovereenkomst is immers na het verstrijken van de eerste in de tweede arbeidsovereenkomst opgenomen termijn (van 1 september 2014 tot 1 maart 2015) stilzwijgend voortgezet zonder dat partijen in gesprek zijn gegaan over de verlenging. Van een nieuw aanbod en aanvaarding daarvan is dus in het onderhavige geval (anders dan in de door werknemer aangehaalde uitspraak van de Rechtbank Overijssel van 15 september 2015) geen sprake. Nu de voornoemde (tweede) arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen vóór 1 januari 2015, blijft artikel 7:653 lid 1 en 2 BW, zoals dat luidde op de dag voor dat tijdstip van toepassing en is artikel 7:653 lid 3 BW, zoals dat is komen te luiden ná dat tijdstip niet van toepassing.

Belangenafweging: schorsing concurrentiebeding

In verband met de belangenafweging ex artikel 7:653 lid 2 (oud) BW wordt het volgende overwogen. Allereerst merkt de kantonrechter op dat het concurrentiebeding in kwestie te ruim is geformuleerd, nu het werknemer wordt verboden actief te zijn in de sportschoolbranche, ongeacht de aard van de werkzaamheden, binnen een straal van in ieder

geval 20 kilometer rond iedere Biggym-vestiging voor een periode van maar liefst drie jaar. De verwachting is dat de afweging van de wederzijdse belangen van partijen zal uitvallen in het voordeel van werknemer. Voor zover Biggym stelt dat werknemer met zijn activiteiten bij Dynamic Fit schade zal toebrengen aan het bedrijfsdebiel van Biggym is dat onvoldoende gebleken. Niet is namelijk gebleken dat Dynamic Fit een directe concurrent is van Biggym. Biggym heeft weliswaar gesteld dat Dynamic Fit evenals Biggym een luxe sportschool is, maar onweersproken is dat Biggym budgettarieven hanteert, terwijl het tarief van Dynamic Fit aanzienlijk hoger ligt. Weliswaar heeft Biggym gesteld dat zij nu reeds concurrentie van Dynamic Fit ondervindt omdat het aantal opzeggingen bij Biggym fors is toegenomen, maar zij heeft tegenover de betwisting van werknemer onvoldoende onderbouwd dat die klanten door toedoen van werknemer zijn overgestapt naar Dynamic Fit. Bovendien is niet gebleken dat werknemer beschikt over specifieke kennis van klantenbestanden, bedrijfsinformatie of ervaring waardoor Biggym zou kunnen worden benadeeld. Het concurrentiebeding wordt geschorst.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 05-02-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2016:886

Zaaknummer: 4677704 VV EXPL 15-275

Rechters: C.A. van Dijk

Advocaten: B.J.P. Komen en L. Stuurup

Wetsartikelen: 7:653 BW