

RECHTSPRAAK

Masis CBM B.V./werknemer

Matiging van het concurrentiebeding en het bijbehorende boetebeding.

Feiten

Werknemer is in 2012 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bij het toen nog als eenmanszaak geëxploiteerde Masis in dienst getreden, in de functie van assistent-bewindvoerder/mentor. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentie/relatie- en boetebeding opgenomen. Bij brief van 20 november 2012 heeft Masis werknemer meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst is verlengd tot en met 28 november 2014. Tevens is vermeld dat deze brief een aanvulling is op de bestaande arbeidsovereenkomst en dat de overige arbeidsvoorwaarden ongewijzigd blijven. Bij brief van 1 december 2014 heeft Masis werknemer meegedeeld dat zijn arbeidsovereenkomst is omgezet naar een contract voor onbepaalde tijd. Ook in deze brief is vermeld dat het een aanvulling is op de bestaande arbeidsovereenkomst en dat de overige arbeidsvoorwaarden ongewijzigd blijven. Bij brief van 16 juli 2014 heeft Masis werknemer bericht dat per 27 juni 2014 de rechtsvorm van het bedrijf is gewijzigd in die van een BV en dat met deze wijziging alle rechten en plichten zijn overgegaan naar de nieuwe BV. In maart 2017 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd, onder de mededeling dat hij voornemens is bij Senturra Bewindvoering te gaan werken. In eerste aanleg heeft werknemer schorsing van het concurrentie- en het boetebeding gevorderd. De kantonrechter heeft bij vonnis van 17 mei 2017 de vorderingen van werknemer toegewezen, overwegende dat het concurrentiebeding in 2012 noch in 2014 opnieuw schriftelijk is overeengekomen omdat de oude arbeidsovereenkomst niet bij de verlengingsbrieven was gevoegd en werknemer evenmin uitdrukkelijk heeft verklaard dat hij met het concurrentiebeding heeft willen instemmen. Masis heeft tegen dit vonnis hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Het schriftelijkheidsvereiste

Werknemer heeft betoogd dat dit beding in feite reeds in 2012 was uitgewerkt, omdat het bij de voortzetting van de overeenkomst voor bepaalde tijd niet opnieuw schriftelijk is overeengekomen. Masis grieft terecht tegen dit oordeel. Volgens vaste jurisprudentie is een eenmaal overeengekomen schriftelijk concurrentiebeding ook geldig voor opeenvolgende verlengingsovereenkomsten die, al dan niet stilzwijgend, onder gelijkblijvende voorwaarden

zijn gesloten. Uit het arrest Philips/Oostendorp kan geen andersluidende conclusie worden getrokken. Het hof gaat er voorts voorshands van uit dat sprake is van een inbreng van de onderneming in de nieuwe bv en dat daarmee sprake is van een overgang van onderneming in de zin van thans artikel 7:663 BW, in welk geval het concurrentiebeding wel van rechtswege mee overgaat. Werknemer heeft tevens betoogd dat het concurrentiebeding zijn geldigheid zou hebben verloren omdat het zwaarder op hem is gaan drukken nadat hij was bevorderd tot bewindvoerder/mentor. Het hof verwierpt ook deze stelling. Werknemer heeft een carrièrestap gemaakt die bij het aangaan van de eerste overeenkomst al was voorzien, nu daarin immers was opgenomen dat het de intentie was om door te groeien naar de functie van bewindvoerder/mentor. In een dergelijk geval hoeft een concurrentiebeding niet opnieuw te worden overeengekomen. Het hof komt vooralsnog dan ook tot de conclusie dat het concurrentiebeding geldig was op het moment dat werknemer kenbaar maakte naar Senturra te willen overstappen.

De geldigheid van het boetebeding

Werknemer heeft voorts betoogd dat het aan het concurrentiebeding gekoppelde boetebeding van artikel 12 van de arbeidsovereenkomst nietig zou zijn wegens strijd met artikel 7:651 BW omdat de arbeidsovereenkomst cumulatief van boete en werkelijke schade mogelijk maakt. Het hof overweegt dat uit het arrest Ghisyawan/Lan-Alyst volgt dat voor de boetebepaling het voor de werkgever minder stringente regiem van de artikelen 6:91-6:94 BW geldt. Hieruit volgt dat artikel 12 geldig is, voor zover het ziet op het concurrentiebeding.

Matiging van het concurrentie/relatiebeding en het bijbehorende boetebeding

Het hof acht het argument dat Masis werknemer heeft opgeleid tot bewindvoerder/mentor van weinig gewicht. Een werkgever dient in de vakbekwaamheid en employability van zijn werknemers te investeren. Een concurrentiebeding is niet bedoeld om dergelijke investeringen in opleiding veilig te stellen. Daarvoor dient het studiekostenbeding. Het hof is van oordeel dat er een grote kans bestaat dat de bodemrechter het concurrentiebeding zal matigen tot een relatiebeding teneinde de verdere carrièrestap van werknemer mogelijk te maken. Juist nu er bij wettelijke bescherming van meerderjarigen maar één instantie is die curatoren, bewindvoerders en mentoren benoemt, valt niet in te zien dat een relatiebeding moeilijk afdwingbaar is. Het hof ziet in een en ander aanleiding om het concurrentiebeding te matigen in een relatiebeding voor de duur van een jaar vanaf de datum van dit arrest in die zin dat het werknemer verboden is om bestaande cliënten van het kantoor van Masis op enigerlei wijze bij te staan, dan wel relaties van kantoor Masis aan te zetten om cliënten van Masis over te hevelen naar Senturra, alles op straffe van verbeurte van een boete van € 5000 per overtreding met een maximum van € 100.000.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 22-08-2017

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2017:7282

Zaaknummer: 200.217.364/01

Rechters: J.H. Kuiper, W.P.M. ter Berg en M.E.L. Fikkers

Advocaten: E.J. Luursema en B. van Dijk

Wetsartikelen: 7:653 BW