

RECHTSPRAAK

Brand Loyalty International B.V./werknemer

Werknemer treedt bij dochter van werkgeefster in dienst zonder dat arbeidsovereenkomst wordt getekend. Concurrentiebeding met (vorige) werkgever is daarmee verlopen, omdat het niet met de dochter schriftelijk is overeengekomen. De arbeidsovereenkomst met de (vorige) werkgever wordt geacht met wederzijds goedvinden te zijn beëindigd. Schriftelijkheidsvereiste kan werknemer niet worden tegengeworpen.

Feiten

Werknemer is werkzaam bij B. Op de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding van toepassing dat werknemer verbiedt bij een concurrent in dienst te treden binnen een jaar na het beëindigen van het dienstverband. Op 1 januari 2017 begint werknemer, nadat dit is besproken met B, werkzaamheden te verrichten bij B SP (een dochteronderneming van B). Werknemer ondertekent geen arbeidsovereenkomst. Vanaf voornoemde datum neemt B SP ook de loonbetaling voor werknemer over van B. Werknemer zegt op 18 december 2017 zijn dienstverband per 1 februari 2018 op, omdat hij per die datum is aangenomen bij Y (een concurrent van B). B schrijft aan werknemer dat zij hem aan het concurrentiebeding houdt. In de onderhavige zaak vordert B beëindiging van het dienstverband van werknemer bij Y en betaling van verbeurde boetes. Werknemer stelt dat hij in dienst is getreden bij B SP, dat het concurrentiebeding van B verlopen is en dat geen nieuw concurrentiebeding met B SP is overeengekomen.

Oordeel

Rechtsverhouding met B SP

Eerst dient de vraag te worden beantwoord of tussen werknemer en B SP een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen. Dit is volgens de kantonrechter om de volgende redenen het geval. Werknemer en B SP waren het eens over de voorwaarden waaronder werknemer in dienst zou treden. Met ingang van 1 januari 2017 is door beide partijen uitvoering gegeven aan die arbeidsvoorwaarden. Het staat immers vast dat werknemer per die datum in zijn nieuwe functie is gestart, waarbij hij een andere werkplek heeft gekregen met andere collega's en hij voortaan moest rapporteren aan de directeur van B SP. Werknemer

heeft gedurende een heel jaar werkzaamheden verricht voor BSP en zij heeft hem daar iedere maand salaris voor betaald en salarisspecificaties voor verstrekt. Ook heeft werknemer visitekaartjes gekregen met de naam van B SP erop, een creditcard op naam van B SP en een werkgeversverklaring waarmee zij aan derden heeft verklaard de werkgever te zijn van werknemer. Andersom heeft werknemer een jaar lang als werknemer van B SP opgetreden. Aan alles essentialia van artikel 7:610 BW is voldaan. Er is dus op 1 januari 2017 een arbeidsovereenkomst tussen werknemer en B SP tot stand gekomen. Nu werknemer de hem door B SP aangeboden schriftelijke arbeidsovereenkomst niet heeft ondertekend, geldt er in deze rechtsverhouding geen schriftelijk vastgelegd non-concurrentiebeding.

Rechtsverhouding met B

Vervolgens dient de vraag te worden beantwoord of met de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en B SP zijn (oude) arbeidsovereenkomst met B is geëindigd. Er kunnen weliswaar twee arbeidsovereenkomsten naast elkaar bestaan, maar in het onderhavige geval dient naar het oordeel van de kantonrechter op grond van de omstandigheden van het geval te worden geconcludeerd dat het de bedoeling van partijen was dat de overeenkomst met B zou eindigen en dat B SP als opvolgend werkgever heeft te gelden. Na 1 januari 2017 is door beide partijen enkel uitvoering gegeven aan de arbeidsovereenkomst met B SP. De kantonrechter gaat er op grond daarvan dan ook van uit dat eveneens met wederzijds goedvinden de arbeidsovereenkomst met B is geëindigd. De stelling van B dat vereist is dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst schriftelijk is vastgelegd staat hier niet aan in de weg. Een en ander is reeds door het Hof Den Bosch bepaald en voorts volgt uit de wetgeschiedenis dat het schriftelijkheidsvereiste (enkel) in het belang van de werknemer is opgenomen en daarvoor is aangesloten bij de tekst van artikel 7:653 BW. B kan dit vereiste dan ook niet ten nadele van werknemer invoeren. Concluderend heeft het concurrentiebeding vanaf 1 januari 2018 geen gelding meer en stond het werknemer vrij per februari 2018 bij Y in dienst te treden.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 15-11-2018

Zaaknummer: 6841234