

RECHTSPRAAK

Een concurrentiebeding hoeft niet opnieuw schriftelijk overeengekomen te worden in geval van stilzwijgende voortzetting van een arbeidsovereenkomst, voor zover de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd blijven. Daar is sprake van.

Feiten

Werkneemster is op 1 november 2010 bij werkgever in dienst getreden. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding opgenomen. Het dienstverband is na afloop van deze overeenkomst voortgezet zonder dat dat schriftelijk is vastgelegd. Per 1 juli 2019 heeft werkneemster haar arbeidsovereenkomst opgezegd, omdat zij bij een andere schoonheidssalon, X, in dienst wilde treden. Werkgever heeft werkneemster gewezen op het concurrentiebeding en gesommeerd haar werkzaamheden te staken en gestaakt te houden. Werkneemster heeft in eerste aanleg gehele dan wel gedeeltelijk vernietiging van het concurrentiebeding gevorderd. De kantonrechter heeft de vorderingen afgewezen. Werkneemster komt tegen het oordeel in hoger beroep.

Oordeel

Partijen verschillen van mening over de vraag of het concurrentiebeding nog steeds onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst tussen partijen en zo ja, of daaronder ook concurrerende werkzaamheden vallen als die niet als nevenwerkzaamheden worden verricht. Het hof oordeelt dat partijen de arbeidsovereenkomst steeds stilzwijgend op dezelfde voorwaarden hebben voortgezet. Artikel 7:653 BW (oud), dat in dit geval van toepassing is, vereist alleen dat het concurrentiebeding schriftelijk is overeengekomen met een meerderjarige werknemer. Aan die vereisten is voldaan. Van belang daarbij is dat op basis van vaste rechtspraak geldt dat een concurrentiebeding niet opnieuw schriftelijk overeengekomen hoeft te worden in geval van stilzwijgende voortzetting van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en/of wijziging in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, voor zover de arbeidsvoorwaarden ongewijzigd blijven. Zoals hierboven aangegeven, zijn de arbeidsvoorwaarden in dit geval niet gewijzigd. Ook is het concurrentiebeding niet zwaarder gaan drukken. Verder maakt werkneemster uit het concurrentiebeding op dat het haar slechts verboden is om na einde dienstverband concurrerende werkzaamheden te verrichten voor zover zij die werkzaamheden als nevenwerkzaamheden uitoefent. Deze redenering gaat niet op. Bij een dergelijke uitleg heeft het beding geen betekenis omdat er na het einde van het dienstverband geen sprake meer kan zijn van nevenwerkzaamheden. Het hof oordeelt echter dat het concurrentiebeding dient te worden vernietigd. Werkneemster heeft belang bij vrije

arbeidskeuze, terwijl werkgever geen rechtens te beschermen belang heeft bij handhaving van het concurrentiebeding. Handhaving van het concurrentiebeding levert dan onbillijke benadeling van werknemers op. Van onrechtmatige concurrentie is bovendien geen sprake.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 26-10-2021

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2021:10025

Zaaknummer: 200.280.217

Rechters: A.E.F. Hillen, M.P.C.J. van Bavel en D.W.J.M. Kemperink

Advocaten: J.W. Menkveld en E. van Haasteren

Wetsartikelen: 7:653 BW