

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding en relatiebeding in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een monteur niet rechtsgeldig wegens onvoldoende motivering. De gewijzigde afspraken in een vaststellingsovereenkomst zijn eveneens niet rechtsgeldig.

Feiten

OPT.RTL B.V., voorheen Optie1 Retail B.V (hierna: OPT.RTL) is een telecombedrijf dat zich richt op de zakelijke en particuliere markt, met telefoonwinkels in Lemmer, Emmeloord, Urk, Surhuisterveen, Steenwijk, Kampen en Epe. Werknemer is op 1 juni 2019 voor bepaalde tijd (zes maanden) in dienst getreden bij OPT.RTL in de functie van ‘technician’. Deze overeenkomst is vervolgens verlengd voor acht maanden. In beide contracten stond een concurrentiebeding en een relatiebeding, allebei met een boetebeding. In de arbeidsovereenkomsten is een motivering opgenomen. Werknemer wilde ondernemer worden. Participatie in OPT.RTL bleek niet mogelijk, waarna werknemer ervoor koos per 1 augustus 2020 een eigen bedrijf te beginnen waarbij hij met een bus ‘aan huis’ reparaties zou verrichten. Tijdens zijn dienstverband heeft hij zich bij de Kamer van Koophandel ingeschreven en OPT.RTL heeft met werknemer gesproken over aanpassing van de afspraken over het concurrentie- en relatiebeding. Op 30 juni 2020 hebben partijen een door OPT.RTL opgestelde overeenkomst getekend met opschrift ‘Nadere afspraken bij einde arbeidsovereenkomst’ en met de ondertitel ‘vaststellingsovereenkomst (hierna: de vso) in de zin van artikel 7:900 BW’. In deze vso hebben partijen nadere afspraken willen maken over de concrete invulling na het einde van het dienstverband van het concurrentie- en relatiebeding dat in de arbeidsovereenkomst is opgenomen. Het draait in deze zaak om de vraag of werknemer boetes verschuldigd is omdat hij de met OPT.RTL gemaakte afspraak in de vso heeft overtreden waarin het hem is verboden om na afloop van zijn arbeidsovereenkomst concurrerende werkzaamheden te verrichten binnen een bepaald gebied gedurende zeventien maanden en werkzaamheden te verrichten voor bestaande klanten van OPT.RTL of voor particulieren of bedrijven die in het bepaalde gebied wonen of gevestigd zijn. Partijen verschillen van mening over de geldigheid van deze afspraak en, als dat zo is, of en zo ja hoe vaak werknemer de afspraak heeft geschonden en of de boete moet worden gematigd. De kantonrechter heeft de afspraak geldig geacht, geoordeeld dat de vijf overtredingen vaststaan en de boetes gematigd tot vijfmaal € 500. De bedoeling van het hoger beroep van werknemer is dat de vordering van OPT.RTL alsnog wordt afgewezen.

Oordeel

Het concurrentie- en relatiebeding in de arbeidsovereenkomst

Het is begrijpelijk dat OPT.RTL niet graag een werknemer naar een concurrent ziet vertrekken nadat zij de moeite heeft gedaan om die werknemer intern te bekwamen in het vak, maar een concurrentiebeding heeft niet ten doel de werknemer te binden aan het eigen bedrijf.

OPT.RTL is er niet in geslaagd om het hof ervan te overtuigen dat werknemer in zijn eerste baan met zodanig specifieke bedrijfsinformatie in aanraking is gekomen, dat die kennis afgeschermd mag worden voor concurrenten door werknemer te beperken in zijn vrijheid te werken waar hij wil. OPT.RTL heeft volstaan met algemeenheden. Verder nog van belang is dat het niet gaat om een zeer gespecialiseerde functie in het bedrijf, waarin een aantal monteurs werkt op de verschillende locaties. Werknemer heeft gesteld, en OPT.RTL heeft onvoldoende gemotiveerd weersproken, dat OPT.RTL al haar monteurs dezelfde beperkingen oplegt. De werkgever die ervoor kiest al zijn uitvoerend personeel toegang te geven tot informatie die hij wil beschermen, is zich kennelijk onvoldoende bewust van de opvatting van de wetgever dat werknemers met een contract voor bepaalde tijd in beginsel niet gehinderd mogen worden door een concurrentiebeding bij het zoeken naar een (vast) contract elders of de keuze voor het ondernemerschap. Voor het relatiebeding is nog van belang dat OPT.RTL zich op een heel divers publiek richt en (ook) een willekeurige particulier die iets minder dan drie jaar geleden een telefoon bij haar kocht of voor reparatie, advies e.d. met haar te maken heeft gehad, al tot haar te beschermen klantenkring rekent. Het zwaarwichtige bedrijfsbelang daarbij is niet omschreven. Daarmee komt het hof al met al tot het oordeel - anders dan de kortgedingrechter en de kantonrechter - dat de concurrentie- en relatiebedingen in de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd als onvoldoende gemotiveerd niet geldig waren. Werknemer heeft zich dan ook terecht op de vernietigbaarheid van die bedingen beroepen.

De afspraken in de vaststellingsovereenkomst

Ook de afgesproken wijzigingen in de concurrentie- en relatiebedingen, opgenomen in wat partijen 'de vaststellingsovereenkomst' noemen, vallen onder de definitie van wat volgens artikel 7:653 lid 1 BW een concurrentiebeding is. Werknemer was ten tijde van de ondertekening van die afspraken op 30 juni 2020 nog steeds werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd, met plannen om zelfstandig ondernemer te worden. Dat OPT.RTL het een overeenkomst tussen twee ondernemers noemt, is volgens het hof juridisch onjuist. Anders dan de kantonrechter ziet het hof de vso dan ook niet geheel los van de eerdere bedingen in de overeenkomsten voor bepaalde tijd. Anders dan de kantonrechter oordeelde, is het hof van oordeel dat werknemer zich er terecht op beroept dat artikel 7:653 lid 2 BW van toepassing is op de beperkende bedingen in de vso. Dat betekent concreet dat ook in die vso, gesloten toen werknemer nog een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd had, de schriftelijke motivering had moeten worden opgenomen voor de noodzaak van de beperkingen in verband met het zwaarwegende bedrijfsbelang. Maar ook als die motivering redelijkerwijze ingelezen kan worden op basis van wat in de arbeidsovereenkomsten stond, helpt dat OPT.RTL niet omdat hiervoor al is geoordeeld dat die motivering onvoldoende is en daardoor die bedingen niet geldig zijn. De nu te beantwoorden vraag is of op het hiervoor bedoelde beginsel een uitzondering van toepassing is omdat partijen een vso hebben gesloten

waarbij, op grond van artikel 7:902 BW, mag worden afgeweken van dwingend recht. Werknemer wijst echter ook terecht op een uitspraak van de Hoge Raad uit 2015. OPT.RTL heeft niet onderbouwd gesteld dat ten tijde van het opstellen van de vso al sprake was van een bestaand geschil.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 02-07-2024

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2024:4352

Zaaknummer: 200.330.341/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, W.F. Boele en W.A. Zondag

Advocaten: E.D. van Tellingen en G.W. Wezelman

Wetsartikelen: 6:902 BW, 7:653 BW, 7:900 BW en 7:902 BW