

RECHTSPRAAK

Concurrentiebeding ongeldig na contractsovername. Werkgeefster kan geen beroep kan doen op het beding, omdat dit niet opnieuw schriftelijk is overeengekomen bij de overgang van de arbeidsovereenkomst.*Feiten*

Op 1 juli 2022 is werknemster voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij TMC Holding Zuid B.V. als businessmanager in de technische sector. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentie- en relatiebeding opgenomen. Het beding verbiedt werknemster gedurende één jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst om zonder toestemming bij concurrerende ondernemingen te werken, zelfstandig gelijke werkzaamheden uit te voeren, of werknemers en klanten van TMC te benaderen. Bij overtreding is een boete verschuldigd. Op 1 januari 2023 heeft TMC Manufacturing Support B.V. de arbeidsovereenkomst van werknemster overgenomen. Werknemster heeft een brief ondertekend waarin is bevestigd dat de arbeidsovereenkomst en arbeidsvoorwaarden ongewijzigd overgingen naar de nieuwe werkgever. In de brief werd echter niet concreet verwezen naar het concurrentiebeding, noch heeft werknemster expliciet aangegeven akkoord te gaan met dat beding. Werknemster is momenteel medior businessmanager bij TMC. Haar werkzaamheden omvatten onder andere het werven, selecteren en begeleiden van teamleden, en het onderhouden en opbouwen van klantrelaties. Werknemster wil overstappen naar YER als consultant HR, omdat de technische sector niet bij haar past en binnen TMC geen mogelijkheden bestaan om in het HR-domein te werken. YER biedt diensten in meerdere sectoren aan, waaronder HR, Finance en Public, en heeft werknemster een aanbod gedaan. TMC weigert de overstap en beroept zich op het concurrentiebeding.

Werknemster stelt dat het concurrentiebeding na de contractsovername niet opnieuw schriftelijk is overeengekomen, waardoor het beding niet rechtsgeldig is en TMC daar geen rechten aan kan ontlelen. Voor het geval de kantonrechter dit anders beoordeelt, verzoekt werknemster het beding te schorsen of te matigen, omdat handhaving een onevenredige beperking van haar arbeidsvrijheid zou opleveren. TMC voert als verweer aan dat het concurrentiebeding rechtsgeldig is overgenomen via de contractsovername en dat zwaarwegende bedrijfsbelangen bij handhaving aanwezig zijn. TMC stelt dat YER een directe concurrent is, actief in dezelfde regio en sectoren, en dat werknemster strategische kennis heeft over TMC's klanten, financiële inrichting en bedrijfsmodel. Handhaving van het concurrentiebeding zou volgens TMC gerechtvaardigd zijn om bedrijfsbelangen, klantrelaties en investeringen te beschermen.

Werkneemster vordert dat TMC wordt bevolen om haar zonder beperking in dienst te laten treden bij YER. Subsidiair verzoekt zij dat het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk wordt geschorst of gematigd, zodat zij tijdelijk bij YER kan werken totdat de bodemprocedure is afgerond.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat werkneemster een spoedeisend belang heeft, omdat YER het aanbod tot indiensttreding tot uiterlijk 1 december 2025 handhaaft. Voorshands is vastgesteld dat het concurrentiebeding niet rechtsgeldig van kracht is tussen TMC en werkneemster. De brief waarin de contractsovername werd bevestigd bevatte geen specifieke verwijzing naar het concurrentiebeding en geen expliciete instemming van werkneemster. Hierdoor is het schriftelijkheidsvereiste, dat een extra waarborg biedt voor de werkneemster bij contractsovername, niet nageleefd. Omdat het concurrentiebeding naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter niet geldt, kan TMC werkneemster niet verbieden om bij YER in dienst te treden. De kantonrechter wijst de primaire vordering van werkneemster toe en hoeft de subsidiaire vordering daarom niet meer te beoordelen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 16-09-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2025:5873

Zaaknummer: 11761888 CV EXPL 25-4609

Rechters: B.C.W. Geurtsen-van Eeden

Advocaten: M.J. Keuss, P. de Boer, L. Holterhues en M.M. Rijnen

Wetsartikelen: 7:653 BW