

Concurrentiebeding niet geldig zonder handtekening van de werknemer

Tussen een uitzendkracht en een opdrachtgever bestaat geen contractuele relatie. Het arbeidsovereenkomstenrecht is op deze werkrelatie niet van toepassing. Toch moet de opdrachtgever zich tegen de uitzendkracht gedragen volgens de normen van het goed werkgeverschap, een kernbepaling uit het arbeidsrecht.

De feiten

Na afloop van een tijdelijke arbeidsovereenkomst overleggen werkgever en werknemer over de voortzetting van de overeenkomst. Dat zal een overeenkomst voor onbepaalde tijd worden. Daarover bestaat overeenstemming, en ook over salaris, vrije uren en functiebenaming. De afspraken zijn vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst, die de werknemer niet ondertekent. De werknemer is wel blijven werken en partijen geven uitvoering aan de gemaakte afspraken. Na een krap jaar vertrekt de werknemer naar de concurrent. Dat is zeer tegen de zin van de werkgever, die een beroep doet op het concurrentiebeding in de niet-ondertekende arbeidsovereenkomst. De werknemer vordert in kort geding een verbod voor zijn ex-werkgever om hem te belemmeren bij de concurrent in dienst te treden.

De beslissing

De rechter oordeelt dat een concurrentiebeding uitsluitend geldig is als het schriftelijk wordt gesloten. Dat is een wettelijk vereiste. Hoewel werkgever en werknemer de arbeids-

overeenkomst zijn gaan uitvoeren, zonder dat die door beide partijen was ondertekend, is er geen schriftelijk stuk waarin partijen het eens zijn over een concurrentiebeding. Dat geldt daarom niet. Het concurrentiebeding uit de eerste, tijdelijke, arbeidsovereenkomst is inmiddels verstreken en kan ook niet meer worden ingeroepen. De ex-werkgever kan de werknemer dus niet verbieden bij de concurrent te gaan werken.

Kantonrechter Utrecht 29 januari 2009, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2009/99

COMMENTAAR

Een werknemer die de arbeidsovereenkomst niet getekend inlevert, een veel voorkomend verschijnsel met verstrekende gevolgen. De meeste afspraken zijn mondeling te maken, maar de concurrentiebeperkende afspraken gelden alleen met een handtekening van de werknemer eronder. Het is dus zaak om er altijd voor te zorgen dat de overeenkomst, bij voorkeur voor het begin van de werkzaamheden, wordt ondertekend. ✘



'Jurisprudentie' wordt verzorgd door mr. J.M. Caro, Advocatenkantoor Werk & Wet, Amstelveen. Tel 020 6995042, office@werkenwet.nl

Urenuitbreiding binnen arbeidsovereenkomst is: nieuwe arbeidsovereenkomst

Binnen een vaste arbeidsovereenkomst worden tijdelijke afspraken gemaakt over urenuitbreiding. Na verloop van tijd ontstaat daaruit een vast recht.

De feiten

Een werknemster met een dienstverband voor onbepaalde tijd werkt 34 uren per week. Op haar verzoek wordt de arbeidsomvang naar 24 uren teruggebracht. Later spreken werkgever en werknemster af dat zij gedurende een bepaalde tijd weer 34 uren gaat werken. Deze afspraak wordt aansluitend nog drie maal gemaakt. Dan wordt de werknemster ziek en betaalt de werkgever 24 uur salaris door. Na herstel gaat zij 24 uren werken en vordert betaling van de 10 resterende uren.

De beslissing

De rechter is van oordeel dat de afzonderlijke overeenkomsten tot tijdelijke uitbreiding van uren beschouwd moeten worden als arbeidsovereenkomsten in de zin van artikel 7:668a BW. Na een periode van drie jaar, of na afloop van de derde overeenkomst voor bepaalde tijd ontstaan afspraken voor onbepaalde tijd. Dat geldt ook met betrekking tot de tijdelijke uitbreiding van uren.

Kantonrechter Zwolle 2 maart 2009, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2009, nr. 102

COMMENTAAR

Het maken van afspraken over tijdelijke urenuitbreiding is niet zo vrijblijvend als het lijkt. Bij herhaling van die afspraken kan een vaste aanspraak ontstaan. ✘

www.flexmarkt.nl/
juridisch