



Foto: Koos Groenewold

Wettelijke eisen en werkgeversbelangen leidend bij relatiebeding

Een tweetal casussen over het hanteren van een relatie- en concurrentiebeding leiden bij de rechter tot een verschillende uitkomst. Van belang is dat de opgestelde bedingen voldoen aan de wettelijke eisen. Ook moet de ex-werkgever belang hebben bij de naleving ervan en dat voldoende kunnen onderbouwen.

De rubriek Jurisprudentie wordt verzorgd door Jacqueline Caro van Advocatenkantoor Werk & Wet in Amstelveen. office@werkenwet.nl

De feiten

Een ICT-medewerker heeft een vast dienstverband waarbinnen hij wordt tewerkgesteld bij opdrachtgevers. In zijn arbeidsovereenkomst is een relatiebeding opgenomen, op grond waarvan hij, binnen een jaar na einde dienstverband, geen werkzaamheden ten behoeve van een opdrachtgever mag verrichten. In de overeenkomst tussen ICT-bedrijf en opdrachtgever is bepaald dat de opdrachtgever een opzegtermijn in acht dient te nemen en dat de werknemer rechtstreeks in dienst mag worden genomen. De ICT-medewerker zegt het dienstverband op om bij de opdrachtgever in dienst te treden. Laatstgenoemde zegt de dienstverleningsopdracht op. Vervolgens wil het ICT-bedrijf middels een kort geding de medewerker verbieden bij de opdrachtgever in dienst te treden. In dezelfde procedure vordert de medewerker matiging van het relatiebeding, zodat hij toch de baan bij de voormalig opdrachtgever kan aanvaarden.

In een tweede casus is een schuldhulpverlener gedetacheerd bij een gemeente. Na faillissement van het detachingsbureau heeft een andere detacheerder de activa en het personeel overgenomen. Er is een nieuwe, tijdelijke arbeidsovereenkomst gesloten, waarin een concurrentie- en een relatiebeding zijn opgenomen waardoor de werknemer niet door een ander bureau gedetacheerd mag worden en niet binnen een straal van vijftig kilometer bij een relatie mag werken. Na beëindiging van de overeenkomst vindt de schuldhulpverlener werk op tachtig kilometer afstand, echter wel op detachingsbasis. De voormalig werkgever roept het concurrentiebeding in en vordert in kort geding een verbod om de arbeidsovereenkomst aan te gaan.

De beslissing

De voorzieningenrechter overweegt in het eerste geval dat het ICT-bedrijf twee overeenkomsten heeft gesloten die niet op elkaar aansluiten. De rechter beoordeelt het relatiebeding als geldig en niet strijdig met de Waadi omdat de werknemer een vast dienstverband had dat niet eindigde door een einde

aan de opdracht. De geldigheid van het relatiebeding wordt niet teniet gedaan door de overeenkomst tussen ICT-bedrijf en de opdrachtgever. De werknemer die stelde dat het beding wel strijdig was met de Waadi kan door de uitspraak van deze rechter aan de overeenkomst geen rechten ontleenen en moet zich houden aan het relatiebeding. Het gevorderde verbod is dan ook toegewezen. In de tweede zaak oordeelt de voorzieningenrechter dat het detachingsbedrijf geen belang heeft bij het invoeren van het concurrentiebeding. Dat is zodanig opgesteld dat de werknemer wel een rechtstreeks dienstverband met de opdrachtgever zou hebben mogen aangaan, maar niet op detachingsbasis. De werknemer wordt daardoor onbillijk benadeeld, zodat het concurrentiebeding buiten toepassing wordt gesteld.

COMMENTAAR

Een concurrentie- of relatiebeding is in beginsel geldig als het voldoet aan de wettelijke eisen. Niet alleen de eisen die artikel 7:653 BW stelt aan een concurrentiebeding spelen een rol, maar ook die uit artikel 9a Waadi, waarin het belemmeringsverbod is geregeld. Daarnaast moet de ex-werkgever die het beding invoert een belang hebben bij de naleving ervan. In de tweede casus zou dat belang kunnen liggen in het missen van een opdracht, nu de werknemer hetzelfde werk gaat doen via een ander detachingsbureau. In de tweede casus heeft het belemmeringsverbod geen rol gespeeld. De werknemer had dat nog wel kunnen invoeren als het beding zeer ruim uitgelegd kon worden en de werknemer teveel werd beperkt in diens vrije arbeidskeuze. Bij het hanteren van dergelijke beperkende bedingen blijft het altijd van belang zeer duidelijk opgestelde teksten te gebruiken en de belangen van de werkgever voldoende te onderbouwen. **X**

Voorzieningenrechter Rechtbank Rotterdam 28 mei 2014, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2014, 170
Kantonrechter Amsterdam 22 april 2014, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2014, 130