

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Uitleg relatiebeding in vaststellingsovereenkomst. Overtreding leidt tot verbeurdverklaring boete, maar wordt door de rechter gematigd.

Werkgever en werknemer hebben de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden beëindigd. In een daartoe opgestelde vaststellingsovereenkomst is het concurrentiebeding van werknemer omgezet in een relatiebeding. Voorts werd werknemer verboden om gedurende de duur van zes maanden trainingen op het terrein van Data storage aan te bieden. Op overtreding van dit relatiebeding en trainingsverbodbeding staan boetes. Werknemer is een eenmanszaak begonnen en biedt onder meer trainingen aan op het terrein van data storage. Thans vordert werkgever een verklaring voor recht dat werknemer in strijd heeft gehandeld met de vaststellingsovereenkomst en derhalve boetes is verschuldigd aan werkgever. Werknemer stelt zich op het standpunt dat hij het relatiebeding niet heeft overtreden, omdat hij geen data storage-trainingen aanbiedt, maar back up-trainingen.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uitleg van een overeenkomst geschiedt aan de hand van het Haviltex-criterium. Gezien de feiten en omstandigheden is de kantonrechter van oordeel dat werknemer, toen hij het relatiebeding aanging, kon weten dat in de visie van werkgever het in dat beding opgenomen begrip 'Data Storage-trainingen' tevens back up-trainingen omvat. Binnen de onderneming van werkgever vielen back up-trainingen immers onder de algemene noemer van data storage-trainingen. In elk geval had van werknemer verwacht mogen worden dat hij, toen hij de vaststellingsovereenkomst aanging, bij werkgever expliciet aan de orde zou hebben gesteld wat precies verstaan diende te worden onder het begrip 'Data Storage-trainingen'. Dat hij dat gedaan heeft, is gesteld, noch gebleken. Hij kan werkgever thans dan ook niet in redelijkheid tegenwerpen dat een back up-training, zoals de EMC-training, geen data storage-training betreft.

Nu werknemer het relatiebeding heeft geschonden, heeft hij in beginsel de overeengekomen boete van € 50.000 verbeurd. Ook al heeft werkgever dan geen schade geleden en heeft werknemer weliswaar aanstonds, nadat hij daartoe gesommeerd was, de EMC-training uit de catalogus van zijn onderneming verwijderd, brengen deze omstandigheden nog niet met zich dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is dat werkgever zich beroept op het boetebeding. Wél is de kantonrechter van oordeel dat de billijkheid eist dat de volgens werkgever door werknemer te betalen boete wordt gematigd tot € 1.500. Daarvoor is onder meer redengevend dat werknemer het relatiebeding slechts heeft geschonden door vermelding van de training in zijn trainingencatalogus en dat hij die vermelding direct heeft geschrapt na sommatie daartoe.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 22-12-2009

ECLI: ECLI:NL:RBZLY:2009:BK9047

Zaaknummer: 465335 CV 09-4923

Wetsartikelen: 6:74 BW en 6:248 BW