

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

De argumenten die werkgever aandraagt ter rechtvaardiging van het feit dat de duur van het relatiebeding drie jaar moet zijn, zijn zo abstract van aard dat, afgewogen tegen de bewegingsvrijheid op de arbeidsmarkt van werknemer, een duur van drie jaar als te lang moet worden aangemerkt.

Feiten

Werknemer is op 16 januari 2006 in dienst getreden van werkgever. In de arbeidsovereenkomst is een relatie- en boetebeding opgenomen. Met ingang van 1 januari 2011 is de werkgeversstructuur van werkgever gewijzigd, in die zin dat werkgever is ingericht als een zogenoemde personeelsvennootschap. Werknemer is hierover per brief van 28 oktober 2010 geïnformeerd en in deze brief is tevens een relatiebeding opgenomen. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst met werkgever opgezegd tegen 1 juni 2015. Met ingang van voornoemde datum is werknemer bij bedrijf X in dienst getreden. Werknemer heeft in eerste aanleg gevorderd – kort samengevat – dat het relatiebeding, zoals opgenomen in de brief van 28 oktober 2010 niet rechtsgeldig is wegens strijd met het schriftelijkheidsvereiste en derhalve na het einde van de arbeidsovereenkomst geen gelding heeft. De kantonrechter heeft geoordeeld dat partijen hebben bedoeld de inhoud van het relatiebeding zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst van 27 december 2005 te handhaven. Bij appeldagvaarding vordert werknemer onder meer vernietiging van het vonnis van 8 juni 2016 en, opnieuw rechtdoende volledige vernietiging van het relatiebeding van 28 oktober 2010 ten aanzien van de looptijd van het relatiebeding.

Oordeel

Het hof zal, gelet op artikel XXIIc van het overgangsrecht van de WWZ, recht doen op grond van het toepasselijke recht van voor 1 juli 2015. In het tweede deel van zijn eerste grief voert werknemer aan dat de kantonrechter ten onrechte aan de hand van de erkenning door werknemer dat de klant zijn contacten heeft met de contactpersoon (in het bestreden vonnis aangeduid als tussenpersoon) en niet, of veel minder, met de verzekeraar, heeft geoordeeld dat dit in zichzelf al een zekere loyaliteit jegens de contactpersoon schept. Werknemer heeft in zijn conclusie van antwoord in reconventie onder meer aangevoerd dat niet uit het oog dient te worden verloren dat de klanten veelal loyaal zijn aan de persoon van de accountmanager (hof: dus werknemer). In zoverre faalt de grief. De stelling van werkgever dat

klanten met name een loyaliteit hebben jegens de contactpersoon en niet, of veel minder, jegens de doorgaans op de achtergrond figurerende verzekeraar en dat de termijn van drie jaar redelijk is gelet op de spaarzame contacten tussen klant en werkgever als assurantietussenpersoon, is – gelet op het gevoerde verweer – onvoldoende onderbouwd. Een en ander is niet van algemene bekendheid noch volgt dit door werkgever gestelde uit algemene ervaringsregels (zie art. 149 Rv). Dit deel van de grief slaagt dan ook.

Relatiebeding

In grief 2 voert werknemer aan dat de kantonrechter ten onrechte het relatiebeding van 27 december 2005 rechtsgeldig heeft geacht. Noch uit de tekst van artikel 7:653 BW noch uit de beschermingsbehoefte van de volwassen werknemer vloeit voort dat bij stilzwijgende verlenging van een tussen die volwassen werknemer en de werkgever gesloten arbeidsovereenkomst voor de duur van één jaar, waarbij geen wijzigingen van enig belang zijn overeengekomen, wel opnieuw een schriftelijk relatiebeding zou moeten worden opgesteld. De grief faalt dus. De grief faalt ook omdat werknemer in elk geval door ondertekening van de brief van 28 oktober 2010 heeft onderschreven dat er tussen partijen een relatiebeding bestond. Werknemer voert in grief 3 aan dat het relatiebeding van 28 oktober 2010 moet worden vernietigd en in grief 4 dat de duur moet worden beperkt tot een jaar. In het licht van alle door werknemer opgevoerde omstandigheden, indien al aanwezig, kan niet worden gezegd dat het relatiebeding werknemer onbillijk benadeelt in verhouding tot het te beschermen belang van werkgever. Met inachtneming van hetgeen het hof hiervoor heeft geoordeeld, kan er in zijn algemeenheid wel van worden uitgegaan dat een relatiebeding als het onderhavige er mede toe dient om te verhinderen dat werknemer de klanten van werkgever uitspant. Dat is op zich een legitiem doel. De argumenten die werkgever aandraagt ter rechtvaardiging van het feit dat de duur drie jaar moet zijn, zijn echter zo abstract van aard dat, afgewogen tegen de bewegingsvrijheid die werknemer met inachtneming van zijn beroepsmatige mogelijkheden moet hebben op de arbeidsmarkt, een duur van drie jaar als te lang moet worden aangemerkt. Het hof zal de duur van dit beding dan ook beperken tot twee jaar. In zoverre faalt grief 4, maar slaagt het subsidiaire deel van grief 5. In grief 7 voert werknemer aan dat de werking van het relatiebeding beperkt moet worden tot die relaties waarmee hij in de drie jaren voorafgaande aan 1 juni 2015 uit hoofde van zijn functie zakelijke contacten heeft gehad. De grief faalt, alleen al omdat een dergelijke beperking niet voortvloeit uit de tekst van het relatiebeding in de overeenkomst van 27 december 2005.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 08-08-2017

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2017:3505

Zaaknummer: 200.198.663_01

Rechters: H.E. HAE Uniken Venema, R.J.M. Cremers en J.R. Sijmonsma

Advocaten: G.A. Diebels en P.M. Klinckhamers

Wetsartikelen: 149 Rv, 843a Rv en 7:653 BW