

RECHTSPRAAK

## Kühne + Heitz Holland B.V./werknemer

***Relatiebeding nietig vanwege ontbreken schriftelijke motivering. Bij verlenging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet het beding opnieuw schriftelijk worden overeengekomen.***

### *Feiten*

Werknemer is op 20 maart 2017 bij K+H in dienst getreden. De arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd, tot 19 maart 2018. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst van 15 februari 2017 staat een relatiebeding opgenomen. De arbeidsovereenkomst is per 17 augustus 2017 omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werknemer heeft de arbeidsovereenkomst met K+H opgezegd tegen 1 juli 2019. De arbeidsovereenkomst is vervolgens met wederzijds goedvinden per 11 juni 2019 beëindigd. Werknemer is in dienst getreden bij Oakfield (Foods) Limited, een relatie van K+H. In kort geding vordert K+H nakoming van het relatiebeding.

### *Oordeel*

Vaststaat dat het in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opgenomen relatiebeding geen schriftelijke motivering van K+H als bedoeld in artikel 7:653 lid 2 BW (dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen), bevat. Dit betekent dat het relatiebeding nietig is. Partijen zijn het hierover ook eens. De vraag die partijen verdeeld houdt, is of op een later moment, namelijk op 17 augustus 2017 dan wel per 1 januari 2018 of 1 januari 2019, alsnog een rechtsgeldig relatiebeding is overeengekomen. De kantonrechter is (voorlopig) van oordeel dat deze vraag ontkennend moet worden beantwoord. Hiervoor overweegt de kantonrechter het volgende. Het ontbreken van een schriftelijke motivering als bedoeld in artikel 7:653 lid 2 BW brengt mee dat het relatiebeding in de arbeidsovereenkomst van 15 februari 2017 nietig is. Dit betekent in feite dat het relatiebeding niet heeft bestaan. De verlenging van de arbeidsovereenkomst (voor onbepaalde tijd) onder dezelfde voorwaarden, zonder daarbij expliciet het relatiebeding overeen te komen, kan er naar het oordeel van de kantonrechter niet toe leiden dat het nietige relatiebeding alsnog rechtsgeldig wordt. Het relatiebeding moet in dit geval opnieuw schriftelijk worden overeengekomen. Dat is in de onderhavige kwestie niet gebeurd. De Hoge Raad heeft geoordeeld dat aan het schriftelijkheidsvereiste ook kan zijn voldaan als het relatiebeding is opgenomen in een ander document dan de getekende overeenkomst, mits in de getekende overeenkomst wordt verwezen naar het document waarin het relatiebeding is opgenomen (in dit geval de algemene arbeidsvoorwaarden) en dat document ook als bijlage bij het getekende stuk is gevoegd, of de

werknemer in het ondertekende document uitdrukkelijk heeft verklaard dat hij met het relatiebeding akkoord is. Hiervan is in dit geval geen sprake. De brief van 17 augustus 2017 bevat wel een verwijzing naar de arbeidsovereenkomst van 15 februari 2017, maar die arbeidsovereenkomst en de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden zijn niet bijgevoegd. Ook heeft werknemer in de brief van 17 augustus 2017 niet uitdrukkelijk verklaard dat hij met het relatiebeding instemt. H+K kan niet worden gevolgd in haar standpunt dat het relatiebeding schriftelijk is overeengekomen in de overzichten van arbeidsvoorwaarden per 1 januari 2018 en 1 januari 2019. Vooropgesteld wordt dat werknemer deze overzichten alleen 'voor ontvangst' en niet voor akkoord heeft getekend. Het overzicht bevat daarnaast geen uitdrukkelijke verwijzing naar de algemene arbeidsvoorwaarden waarin het relatiebeding is opgenomen. Uit het voorgaande volgt dat aan het schriftelijkheidsvereiste dus niet is voldaan. Dit betekent dat tussen partijen geen rechtsgeldig relatiebeding is overeengekomen en de vordering zal worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Rotterdam

**Datum uitspraak:** 26-09-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBROT:2019:7820

**Zaaknummer:** 7932176 VV EXPL 19-323

**Rechters:** E. van Schouten

**Advocaten:** J. Jong en M. Beijneveld

**Wetsartikelen:** 7:653 lid 2 BW