

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Het ronselbeding moet worden gezien als een beding waarbij werkneemster wordt beperkt in haar bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zeker wijze werkzaam te zijn. Het beding valt dan ook onder de werking van artikel 7:653 BW.

Feiten

Per 1 juli 2016 is werkneemster bij werkgeefster in dienst getreden voor de duur van één jaar. In de arbeidsovereenkomst is een bepaling 'relatiebeding/wegtrekken medewerkers' opgenomen. Bij brief van 26 januari 2017 heeft werkneemster de arbeidsovereenkomst opgezegd tegen 1 maart 2017. Werkgeefster heeft de opzegging bevestigd en aangegeven dat zij werkneemster onverkort houdt aan het 'relatiebeding/wegtrekken medewerkers'. Werkneemster heeft deze brief ondertekend. Per 1 maart 2017 is werkneemster bij Accountants en Belastingadviseurs B.V. in dienst getreden. Op 6 en 7 maart 2017 heeft werkgeefster met Accountants en Belastingadviseurs B.V. gecorrespondeerd over de verplichting van werkneemster jegens werkgeefster om geen medewerkers van werkgeefster te benaderen. Op 27 maart 2017 heeft een senior payroll professional en planner, die bij werkgeefster werkzaam was, een bericht aan werkneemster gestuurd met de vraag of de vacature die hij bij Accountants en Belastingadviseurs B.V. had gezien een senior functie was. Werkneemster heeft onder meer gevraagd of hij interesse had en aangegeven dat hij mocht bellen voor informatie of een kop koffie. Daar is de medewerker op ingegaan. Per 1 september 2017 is de medewerker ook bij Accountants en Belastingadviseurs B.V. in dienst getreden. Werkgeefster heeft aan werknemer medegedeeld dat zij in strijd met het ronselbeding heeft gehandeld door de medewerker te benaderen. Werkgeefster heeft gevorderd dat voor recht wordt verklaard dat werkneemster het beding heeft overtreden en betaling van onder meer de contractuele boete. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het beding nietig is. Werkgeefster komt op tegen de beschikking.

Oordeel

In dit hoger beroep staan de inhoud en de rechtsgeldigheid van artikel 10 lid 3 van de arbeidsovereenkomst, door beide partijen aangeduid als het (anti-)ronselbeding centraal. Partijen verschillen van mening over de vraag hoe dit beding moet worden uitgelegd. Dit moet worden beoordeeld aan de hand van de Haviltex-maatstaf. Hierbij is onder meer van belang hoe partijen met de bepaling zijn omgegaan. Werkgeefster heeft bij uitdiensttreding per e-mail aangegeven dat werkneemster geen medewerkers actief mag benaderen. Werkneemster

heeft daarop gereageerd dat zij niet kan uitsluiten dat medewerkers haar zoeken of volgen via LinkedIn. Werkgeefster heeft aangegeven dat zij dat snapt en dat ook geen issue is. Naar het oordeel van het hof heeft werkneemster het beding zo mogen begrijpen dat het haar verboden is om actief, dit wil zeggen geheel op eigen initiatief en zonder dat een medewerker van werkgeefster daartoe aanleiding heeft gegeven, contact op te nemen met deze medewerker teneinde deze te bewegen bij Accountants en Belastingadviseurs B.V. in dienst te treden. Daar was in dit geval geen sprake van. De medewerker had werkneemster benaderd. Er is geen sprake van een overtreding van het ronselbeding. Werkgeefster klaagt daarnaast dat de kantonrechter ten onrechte heeft geoordeeld dat het ronselbeding onder de regeling van artikel 7:653 BW valt. Naar het oordeel van het hof ligt de vraag voor of de inhoud van het onderhavige ronselbeding in de gegeven omstandigheden te kwalificeren is als een beding waarbij werkneemster wordt beperkt in haar bevoegdheid om na het einde van de overeenkomst op zekere wijze werkzaam te zijn. Het hof is van oordeel dat hier sprake is van is. Zij mag om een vacature te vullen immers iedere potentiële kandidaat benaderen, met uitzondering van kandidaten die bij werkgeefster werkzaam zijn. Het hof concludeert dan ook dat het onderhavige beding onder de werking van artikel 7:653 BW valt. Het hof oordeelt nu niet over de vraag of er voldoende zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn om, ook in een jaarcontract, een dergelijk beding op te nemen. Voor dat geval heeft de wetgever bepaald dat een dergelijk beding met een werknemer kan worden aangegaan op voorwaarde dat de zwaarwegende bedrijfsbelangen in een schriftelijke motivering moeten worden opgenomen. Dit laatste heeft niet plaatsgevonden. De grieven slagen niet. De beschikking wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof 's-Hertogenbosch

Datum uitspraak: 19-11-2019

ECLI: ECLI:NL:GHSHE:2019:4227

Zaaknummer: 200.235.303_01

Rechters: J.W. van Rijkom, A.A.H. van Hoek en J.M.H. Schoenmakers

Advocaten: J.L.G.M. Verwiel en M.J.M.T. Keulaerds

Wetsartikelen: 7:653 BW