

RECHTSPRAAK

Werknemer handelt in strijd met relatiebeding, door in dienst van andere onderneming op projectbasis werkzaamheden te verrichten voor relatie oud-werkgever. Matiging boete tot € 25.000. Belemmeringsverbod artikel 9a Waadi ziet niet op elke vorm van arbeid ten behoeve van een inlener.

Feiten

KTN AS (een vennootschap naar Noors recht) en KTN Belgium (een vennootschap naar Belgisch recht) zijn beide gespecialiseerd in het beoordelen en periodiek onderhouden van olie- en gaspijpleidingen. KTN AS is een commerciële relatie van KTN Belgium. Werknemer is in februari 2015 bij KTN Belgium in dienst getreden in de functie van NDT-specialist. Op de arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing verklaard. Werknemer is op projectbasis ter beschikking gesteld aan KTN AS. De arbeidsovereenkomst bevat een relatiebeding met daaraan gekoppeld een boetebeding. Werknemer heeft op 28 december 2020 zijn arbeidsovereenkomst met KTN Belgium opgezegd. Per 1 maart 2021 is hij voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij Rosen Europe in de functie van 'Field Service Technician Level 3'. Tussen partijen is vervolgens – onder meer – in geschil of (1) sprake is van een rechtsgeldig relatiebeding en zo ja, of (2) werknemer het overeengekomen relatiebeding heeft geschonden. KTN Belgium stelt dat werknemer in strijd handelt met het relatiebeding, doordat hij – nadat hij zijn arbeidsovereenkomst met KTN Belgium had opgezegd – in dienst is getreden bij Rosen Europe en via Rosen Europe bij en ten behoeve van KTN AS – een zustervenootschap van Rosen Europe en commerciële relatie van KTN Belgium – werkzaamheden (heeft) verricht.

*Oordeel**Nietigheid relatiebeding op basis van artikel 9a Waadi?*

De kantonrechter gaat allereerst in op het meest verstrekkende verweer van werknemer dat het tussen partijen overeengekomen relatiebeding in strijd is met het belemmeringsverbod van artikel 9a Waadi. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer in loondienst van KTN Belgium op projectbasis ter beschikking is gesteld aan KTN AS. Daarbij had KTN AS toezicht en leiding over werknemer. Alle medewerkers op het project (onder wie werknemer) werden aangestuurd door een projectmanager ter plaatse in dienst van KTN AS. Op basis daarvan valt werknemer onder het beschermingsbereik van de Waadi. Vervolgens rijst de vraag of ook – specifiek – artikel 9a Waadi van toepassing is. Werknemer is na het einde van zijn arbeidsverhouding met KTN Belgium niet in dienst getreden bij de relatie van KTN Belgium

(KTN AS), maar bij Rosen Europe, van waaruit hij op projecten van KTN AS is geplaatst. Werknemer stelt dat ook op deze situatie artikel 9a Waadi van toepassing is en verwijst naar het arrest van de Hoge Raad van 14 april 2017 (*Focus on Human*, zie AR 2017-0466). In die uitspraak oordeelde de Hoge Raad dat een zzp'er als werknemer kwalificeerde, door de definitie 'arbeidsovereenkomst' ruim te interpreteren dan wel aan te vullen met 'arbeidsverhouding'. Zoals KTN Belgium terecht aanvoert, zegt dit arrest echter niets over de reikwijdte van het belemmeringsverbod tussen arbeidskracht en inlener met wie de arbeidskracht een arbeidsovereenkomst wil aangaan. De stelling van werknemer dat het belemmeringsverbod ziet op elke vorm van arbeid ten behoeve van een inlener en het niet uitmaakt of de werkzaamheden van werknemer voor KTN AS na zijn vertrek bij KTN Belgium rechtstreeks in dienst van KTN AS, als zzp'er, als uitzendkracht (in dienst van Rosen Europe) of anderszins worden verricht, vindt geen steun in voornoemd arrest. Artikel 9a Waadi leidt in dit geval dan ook niet tot nietigheid van het relatiebeding.

Werknemer handelt in strijd met relatiebeding

Beoordeeld dient vervolgens te worden of werknemer in strijd heeft gehandeld met het relatiebeding. Niet in geschil is dat Rosen Europe geen relatie is van KTN Belgium. KTN AS is dat wel. Dat betekent dat het werknemer vrijstond bij Rosen Europe in dienst te treden. Op grond van het relatiebeding is het werknemer echter niet toegestaan om gedurende een jaar na het einde van zijn dienstverband voor zichzelf of voor anderen contact te onderhouden met KTN AS of arbeid te verrichten voor KTN AS. Partijen geven echter een verschillende uitleg aan de territoriale beperking van de geografische reikwijdte van voornoemd verbod. De kantonrechter volgt de lezing van werknemer en is van oordeel dat de geografische reikwijdte van het relatiebeding geacht moet worden te zien op de locatie van de verboden activiteiten en niet op de vestigingsplaats van de betreffende relatie. Dit betekent dat het werknemer vrijstaat om voor KTN AS te werken in landen die geen onderdeel uitmaken van de EER, mits hij gedurende 36 maanden voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst daar niet voor KTN AS heeft gewerkt. Werknemer heeft gedurende zijn dienstverband met KTN Belgium gewerkt op een project voor KTN AS in Aberdeen (Schotland). Vlak na indiensttreding bij Rosen Europe is werknemer eveneens werkzaam geweest voor een project van KTN AS in Aberdeen. Daarmee staat vast dat hij het relatiebeding heeft overtreden. De in dat kader door KTN Belgium gevorderde verklaring voor recht wordt dan ook toegewezen.

Matiging boete

Volledige toepassing van het boetebeding zal vanwege de omvang van de gevorderde boete (€ 180.000 netto) in relatie tot het inkomen van werknemer leiden tot een buitensporig en onaanvaardbaar resultaat. Bovendien is de werking van het beding inmiddels geëindigd, zodat ook daarin geen reden voor verdere prikkel meer is gelegen. De kantonrechter matigt de boete tot € 25.000, waarbij aansluiting is gezocht bij het bedrag dat is verschuldigd per overtreding.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 28-09-2022

Zaaknummer: 2022 9587050 CV EXPL 21-4300