

RECHTSPRAAK

Relatiebeding wordt geschorst omdat werkgever onvoldoende belang heeft bij de handhaving ervan.*Feiten*

Werknemer is op 1 augustus 2020 als monteur in dienst getreden bij S-P-S Engineering B.V. (hierna: S-P-S) op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In artikel 10 van de arbeidsovereenkomst is een relatiebeding opgenomen, dat is ingegaan per 1 augustus 2021. Hierin is onder meer opgenomen dat het werknemer is verboden gedurende een periode van twee jaar na het eindigen van de arbeidsovereenkomst contacten te onderhouden met een relatie of klant van werkgever, zonder voorafgaande uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van werkgever. Werknemer is tijdens het grootste deel van zijn dienstverband met S-P-S werkzaam geweest bij Dnata, een klant van S-P-S. Op 30 mei 2022 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst met S-P-S per 1 juli 2022 opgezegd om bij Lödige, een concurrent van S-P-S, in dienst te treden. Werknemer zal dan ook werkzaamheden voor Dnata verrichten. Bij brief van 13 juni 2022 heeft S-P-S de opzegging bevestigd en werknemer gewezen op het overeengekomen relatiebeding. Partijen hebben gesproken over een oplossing, maar deze is niet gevonden. Werknemer vordert schorsing of terzijdestelling van het relatiebeding.

Oordeel

Werknemer heeft een spoedeisend belang, nu het van belang is om op korte termijn te weten of hij voor zijn potentiële nieuwe werkgever kan gaan werken. Volgens werknemer bestond er geen overeenstemming tussen zijn wil en verklaring toen hij de arbeidsovereenkomst ondertekende, maar de kantonrechter volgt deze stelling niet. Het is niet voldoende aannemelijk geworden dat het relatiebeding bij het sluiten van de overeenkomst in het Engels met werknemer is besproken. Daartegenover staat dat S-P-S ter zitting heeft verklaard dat zij haar nieuwe werknemers altijd vraagt om de arbeidsovereenkomst voor de ondertekening mee naar huis te nemen, bijvoorbeeld om het met derden te bespreken. Gesteld noch gebleken is dat werknemer op enige wijze onder druk is gezet om de arbeidsovereenkomst te tekenen en als hij de arbeidsovereenkomst niet met een derde heeft besproken, komt dat voor zijn rekening en risico. Het relatiebeding is daarmee rechtsgeldig overeengekomen. Verder doet werknemer een beroep op het belemmeringsverbod (artikel 9a Waadi). Dat S-P-S een uitzendonderneming is, heeft werknemer niet gesteld. Werknemer heeft alleen gesteld dat de leiding over en het toezicht op werknemer bij Dnata lag, zodat volgens hem sprake is van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten en de Waadi van toepassing is. Dat is echter onvoldoende; dat maakt niet dat S-P-S kan worden aangemerkt als uitzendonderneming. Tot slot moet worden beoordeeld of het relatiebeding (gedeeltelijk) geschorst moet worden gelet

op de belangenafweging. Werknemer stelt dat zijn belang bij schorsing van het relatiebeding is dat hij op het gebied van salaris en ontwikkelingsmogelijkheden een positieverbetering kan bereiken door bij Lödige in dienst te treden. S-P-S heeft dat betwist en heeft daartoe aangevoerd dat met werknemer is gesproken over een salarisverhoging en dat S-P-S hem na zijn opzegging een nog hoger salaris heeft aangeboden. S-P-S heeft aangevoerd dat haar belang bij handhaving van het relatiebeding is dat Lödige werknemers van S-P-S probeert over te nemen om die werknemers activiteiten te laten verrichten bij Dnata. Daarin is S-P-S ook geslaagd, waardoor haar omzet is gedaald. Gelet op hetgeen partijen naar voren hebben gebracht, staat het belang van S-P-S los van de indiensttreding van werknemer bij Lödige. S-P-S is haar omzet bij Dnata immers al kwijtgeraakt, terwijl werknemer nog geen werkzaamheden voor Lödige verricht. Ook heeft S-P-S zelf aangevoerd dat Lödige eerst de klant (Dnata) van S-P-S heeft aangetrokken en dat Lödige daarna werknemers van S-P-S heeft benaderd. Het voorkomen van het kwijtraken van omzet als gevolg van het vertrek van een werknemer, ook wel: het binden van een werknemer, is in zijn algemeenheid geen door een relatiebeding te beschermen belang. Het voorlopig oordeel van de kantonrechter is dan ook dat S-P-S geen rechtens te respecteren belang heeft bij handhaving van het relatiebeding en dat het in voldoende mate waarschijnlijk is dat het relatiebeding in een nog te voeren bodemprocedure wordt vernietigd. Artikel 10 van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst zolang de bodemrechter geen in kracht van gewijsde gegane uitspraak heeft gedaan over de vraag of werknemer aan het artikel is gebonden.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 31-08-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:8357

Zaaknummer: 10012462 \ VV EXPL 22-93

Rechters: E. Aarden

Advocaten: E.M. Hoogeveen en T. van Liempd

Wetsartikelen: 7:653 BW en 9a Waadi