

## RECHTSPRAAK

***Kort geding. Uitleg relatiebeding uit vaststellingsovereenkomst (VSO) tussen werknemer en voormalig werkgever. De voormalig en nieuwe werkgever zijn beide uitzendbureaus. Voormalig werkgever wordt (grotendeels) in het gelijk gesteld.****Feiten*

Werknemer is op 19 augustus 2019 in dienst getreden bij Interwel Oost B.V. (hierna: Interwel) als commercieel medewerker. In de arbeidsovereenkomst was een concurrentie- en relatiebeding overeengekomen. Op 27 oktober 2022 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd. Hij heeft toen meegedeeld dat hij gaat werken bij Strikt Uitzendbureau B.V. (hierna: Strikt) en daar mede-eigenaar zal worden. Vervolgens hebben werknemer en Interwel een vaststellingsovereenkomst (VSO) gesloten, na veelvuldig daarover te hebben gecommuniceerd, waarin afspraken zijn gemaakt over onder meer het concurrentie- en relatiebeding. Op basis van deze afspraken was het werknemer toegestaan in dienst te treden bij Strikt. Aan de beëindigingsovereenkomst is als bijlage 1 de relatie- en klantenlijst gehecht. Bij e-mail van 31 januari 2023 heeft de advocaat van Interwel aan de advocaat van werknemer meegedeeld dat werknemer het relatiebeding ten aanzien van één relatie heeft geschonden en dat werknemer op grond van de VSO een boete is verschuldigd. Bij e-mail van 9 februari 2023 heeft men werknemer laten weten dat is geconstateerd dat deze ten aanzien van nog eens zeven relaties uit de relatielijst het relatiebeding heeft geschonden. Werknemer en Strikt hebben betwist dat sprake is van overtredingen van het relatiebeding, omdat dat beding volgens hen anders moet worden uitgelegd. In geding is hoe het relatiebeding moet worden uitgelegd.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Volgens Interwel dient het relatiebeding zo te worden uitgelegd dat werknemer gedeeltelijk is ontheven van zijn verplichtingen uit het in artikel 13 van de arbeidsovereenkomst overeengekomen concurrentiebeding, maar dat die ontheffing niet geldt voor het relatiebeding met betrekking tot de 93 relaties op de relatielijst. Volgens Interwel mogen werknemer en Strikt op geen enkele wijze werkzaam zijn voor die relaties. Zij mogen daar dus ook geen Nederlandse uitzendkrachten plaatsen. Werknemer en Strikt hebben zich op het standpunt gesteld dat het beding aldus moet worden uitgelegd dat de daarin opgenomen beperking van het concurrentiebeding óók geldt voor het relatiebeding met betrekking tot de 93 relaties op de relatielijst. Naar zij hebben aangevoerd mogen zij dan ook werkzaam zijn voor die relaties, zolang dit maar niet 'vervoer, huisvesting en EU-

medewerkers' betreft. Uitgangspunt is dat ter beantwoording van de vraag wat partijen in een schriftelijke overeenkomst zijn overeengekomen, niet alleen gekeken moet worden naar de letterlijke of taalkundige betekenis van de bepalingen van de overeenkomst, maar ook naar de zin die partijen in de gegeven omstandigheden over en weer redelijkerwijze aan die bepalingen mochten toekennen en naar hetgeen zij te dien aanzien redelijkerwijze van elkaar mochten verwachten. Daarbij kan mede van belang zijn tot welke maatschappelijke kringen partijen behoren en welke rechtskennis van zodanige partijen kan worden verwacht. De bedoelingen van de contractpartijen bij het sluiten van de overeenkomst zijn dus van belang. Enkel afgaande op de tekst van het beding kan naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter moeilijk anders geoordeeld worden dan dat partijen slechts een gedeeltelijke beperking van het concurrentiebeding zijn overeengekomen. De tekst van het beding bevat geen enkel aanknopingspunt voor de door werknemer en Strikt bepleite uitleg dat de gedeeltelijke ontheffing uit het concurrentiebeding ook geldt voor het relatiebeding. Naar werknemer en Strikt hebben betoogd kan bij de uitleg van het beding echter niet voorbij worden gegaan aan de onderhandelingen die hun gemachtigden hebben gevoerd voorafgaand aan de totstandkoming van de beëindigingsovereenkomst. Naar het voorlopige oordeel van de kantonrechter kan uit die e-mailwisseling weliswaar worden afgeleid dat bij Interwel toen inderdaad de bereidheid bestond werknemer op die door werknemer en Strikt gestelde wijze gedeeltelijk van zijn verplichtingen uit het relatiebeding te ontheffen, maar vaststaat dat partijen toen niet alleen onderhandelden over de eventuele beperking van het concurrentie- en relatiebeding, maar ook over volgens werknemer nog niet betaald salaris, de uitbetaling van de bonus over 2022 en de inlevering van de bedrijfseigendommen. De gemachtigde van werknemer heeft echter pas na het verstrijken van de door de gemachtigde van Interwel aan het voorstel gekoppelde termijn contact opgenomen, zodat voorshands wordt geoordeeld dat er niet zonder meer van uit mocht worden gegaan dat er in elk geval al overeenstemming bestond over de beperking van het relatiebeding in die zin dat Interwel er mee akkoord ging dat werknemer bij Strikt werkzaam zou mogen zijn voor relaties van Interwel zo lang dat maar niet huisvesting, vervoer en EU-medewerkers betrof.

---

**Instantie:** Rechtbank Overijssel

**Datum uitspraak:** 08-05-2023

**ECLI:** ECLI:NL:RBOVE:2023:1635

**Zaaknummer:** 10426803 \ CV EXPL 23-1283

**Rechters:** M.J.C.M. Manders

**Advocaten:** I. Atar

**Wetsartikelen:**