

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

De kantonrechter oordeelt dat sprake is van een rechtsgeldig overeengekomen relatiebeding doordat deze in een vaststellingsovereenkomst is opgenomen. Het boetebeding is daarentegen niet op de juiste manier overeengekomen.

Feiten

Werknemer was sinds 1 januari 2013 in dienst bij bedrijf X. Bedrijf X en werknemer hebben destijds een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten. In die arbeidsovereenkomst is in artikel 14 een relatiebeding en boetebeding opgenomen. Werkgeefster is de opvolgend werkgever van werknemer. Ook hier was werknemer voor onbepaalde tijd in dienst, maar ditmaal zonder dat sprake is van een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Werkgeefster houdt zich bezig met de ontwikkeling, verkoop en implementatie van software ten behoeve van non-profitorganisaties. Een van de producten van werkgeefster is het softwaresysteem Engage, waarmee fondsenwervingsinstanties hun relaties/donateurs kunnen beheren. Het softwaresysteem betreft CRM (Customer Relation Management). Bij vaststellingsovereenkomst van 13 oktober 2017 zijn werknemer en werkgeefster overeengekomen dat het dienstverband van werknemer eindigt op 1 januari 2018. In die vaststellingsovereenkomst is eveneens opgenomen dat 'het relatiebeding' in stand blijft. Werkgeefster vordert een verklaring voor recht dat tussen werkgeefster en werknemer een geldig relatiebeding bestaat, dat werknemer het relatiebeding heeft overtreden en dat werknemer veroordeeld wordt tot betaling van een boete.

Oordeel

Allereerst dient beoordeeld te worden of er tussen partijen sprake is van een relatiebeding. De kantonrechter overweegt als volgt. Werkgeefster en werknemer hebben op 13 oktober 2017 een vaststellingsovereenkomst gesloten waarin in artikel 12 staat: 'Het relatiebeding blijft in stand, met de opmerking dat dit van toepassing is op Oplossingen (Software en dienstverlening) rondom CRM en Marketing Automation gericht op Nonprofit en Leden organisaties.' Uit hetgeen partijen naar voren hebben gebracht, volgt dat voor hen duidelijk was dat met 'het relatiebeding' verwezen wordt naar het relatiebeding zoals dat was opgenomen in artikel 14 van de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Bedrijf X. Met de vaststellingsovereenkomst is werknemer dus opnieuw een relatiebeding aangegaan. Vervolgens is de vraag of met de verwijzing naar dat relatiebeding ook het in artikel 14 opgenomen boetebeding, dat betrekking had op dat relatiebeding, van toepassing is gebleven.

De kantonrechter is van oordeel dat dat niet het geval is. Allereerst wordt in de vaststellingsovereenkomst alleen gesproken van 'het relatiebeding'. Onder 'relatiebeding' wordt niet ook een boetebeding verstaan. Er wordt ook niet verwezen naar artikel 14 van de arbeidsovereenkomst als zodanig (inclusief boetebeding). Als werkgeefster dat boetebeding had willen overeenkomen, had ze dat expliciet moeten maken. De vraag die dan resteert, is of werknemer het overeengekomen relatiebeding heeft overtreden. Partijen hebben in de vaststellingsovereenkomst een nadere invulling gegeven aan het begrip 'dienstenpakket' zoals beschreven in artikel 14 van de arbeidsovereenkomst. Ze zijn overeengekomen dat daaronder wordt verstaan: 'Oplossingen (Software en dienstverlening) rondom CRM en Marketing Automation gericht op Nonprofit en Leden organisaties'. Vast is komen te staan dat werknemer binnen een jaar na beëindiging van zijn dienstverband zonder toestemming van werkgeefster werkzaamheden heeft verricht bij Verre Naasten. Ter zitting is gebleken dat werknemer advies en coaching, oftewel dienstverlening, heeft gegeven aan Verre Naasten met betrekking tot Engage, hetgeen een softwareproduct is van werkgeefster rondom CRM. Het voorgaande leidt tot het oordeel dat voor recht wordt verklaard dat tussen werkgeefster en werknemer een geldig relatiebeding bestaat alsmede dat voor recht wordt verklaard dat werknemer het geldende relatiebeding heeft overtreden. De vordering van werkgeefster werknemer te veroordelen tot het betalen van een boete wordt afgewezen nu geconcludeerd is dat geen boetebeding is overeengekomen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 08-02-2019

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2019:1171

Zaaknummer: 7139820 \ CV EXPL 18-34166

Rechters: T.M.J. Smits

Advocaten: R.W.M. Beerens en J.C.A. Ettema

Wetsartikelen: 7:653 BW