

RECHTSPRAAK

Uitleg begrip relatie. Toepassing belemmeringsverbod van artikel 9a Waadi. Relatiebeding zal in een bodemprocedure nietig worden verklaard.*Feiten*

Werkgever traint, coacht en ondersteunt business intelligence- en dataprofessionals. Werkgever neemt consultants in dienst en leent deze vervolgens uit aan een van zijn klanten op basis van een overeenkomst van opdracht. Werknemer is per 1 maart 2023 in dienst getreden bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de functie van 'consultant'. In artikel 9.1 van de arbeidsovereenkomst is een relatiebeding opgenomen. Op overtreding van het relatiebeding is in artikel 10 van de arbeidsovereenkomst een boete gesteld. Werknemer is op basis van een zogenoemde inleen-doorleenconstructie via bedrijf 1 werkzaamheden gaan verrichten bij bedrijf 2.

Uit artikel 9.1 van de tussen bedrijf 1 als opdrachtgever met werkgever als opdrachtnemer gesloten overeenkomst van opdracht volgt dat werkgever en werknemer geen zakelijke relatie of werkzaamheden mogen verrichten voor bedrijf 2 gedurende één jaar na het einde van de looptijd van de overeenkomst. In augustus 2023 heeft werknemer aan werkgever meegedeeld dat hij vanaf november 2023 als freelancer voor bedrijf 2 wil gaan werken. Werkgever heeft werknemer daarop laten weten dat hij de arbeidsovereenkomst kan opzeggen en vanaf 1 november 2023 als freelancer kan gaan werken, maar dat het hem niet is toegestaan om voor bedrijf 2 te werken vanwege het relatiebeding dat met hem is overeengekomen. Bij brief van zijn gemachtigde aan werkgever van 1 februari 2024 heeft werknemer zich op het standpunt gesteld dat het relatiebeding niet van toepassing is op bedrijf 2 en heeft hij werkgever verzocht hem te bevestigen dat hij werknemer niet aan het relatiebeding zal houden voor wat betreft bedrijf 2. In reactie hierop heeft de gemachtigde van werkgever bij brief van 12 februari 2024 aan werknemer laten weten dat werkgever hem onverkort zal houden aan het relatiebeding. Bij e-mail van 8 mei 2024 heeft bedrijf 1 aan werkgever bericht dat het niet ermee akkoord is dat werknemer als zzp'er aan de slag gaat bij bedrijf 2. Werknemer heeft in eerste aanleg verzocht om schorsing van het relatiebeding tussen hem en werkgever. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer toegewezen. Werkgever heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

De vraag is aan de orde of het overeengekomen relatiebeding, vooruitlopend op een (eventueel) te voeren bodemprocedure, moet worden geschorst. Hiervoor moet de reikwijdte van het overeengekomen relatiebeding worden bepaald. Partijen verschillen van mening over

de betekenis van het begrip ‘relaties’ in dat beding (artikel 9 lid 1 van de arbeidsovereenkomst). Volgens werknemer valt bedrijf 2 niet onder dat begrip, terwijl werkgever stelt dat dit wel het geval is. Naar het voorlopig oordeel van het hof is voldoende aannemelijk dat bedrijf 2 als een relatie van werkgever moet worden aangemerkt. Daar staat dat het werknemer verboden is om “in welke vorm en hoedanigheid dan ook, direct of indirect, betrokken te zijn, c.q. zaken te doen met ondernemingen en/of personen,” die een relatie zijn of waren van werkgever de laatste 12 maanden en waarvoor werknemer diensten/werkzaamheden heeft verricht. Blijkens deze bewoordingen moet het beding ruim worden uitgelegd. De bewoordingen van artikel 9.1 van de arbeidsovereenkomst sluiten niet uit dat met een relatie in de zin van dit artikel ook een relatie van een relatie is bedoeld. Ook blijkt daaruit niet dat een contractuele relatie tussen werkgever en de feitelijke inlener (bedrijf 2) is vereist. Dat past ook bij de kennelijke strekking van het beding dat wordt voorkomen dat werknemer in zee gaat met een derde op kosten van wat werkgever in hem heeft geïnvesteerd. Dit betekent dat werknemer het relatiebeding heeft overtreden door na zijn dienstverband bij werkgever bij bedrijf 2 (als zzp’er) werkzaamheden te gaan verrichten. Werknemer heeft in eerste aanleg gesteld dat het relatiebeding nietig is vanwege strijd met het belemmeringsverbod van artikel 9a Waadi. Het belemmeringsverbod van artikel 9a Waadi ziet op de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding tussen de ter beschikking gestelde werknemer en degene aan wie hij ter beschikking is gesteld. Werknemer heeft na het einde van zijn dienstverband bij werkgever zijn werkzaamheden bij bedrijf 2 (als zzp’er) voortgezet. Het hof is van oordeel dat het belemmeringsverbod van artikel 9a Waadi ook in deze situatie van toepassing is. Voldoende aannemelijk is derhalve dat het relatiebeding in een eventuele bodemprocedure nietig zal worden verklaard. Bekrachtiging van het bestreden vonnis volgt.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 08-07-2025

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2025:1753

Zaaknummer: 11054906

Rechters: G.C. Boot, A.S. Arnold en F.J. Bloem

Advocaten: P. Salim en L.Q. Jolink

Wetsartikelen: 7:653 BW