

Relatiebeding

Het relatiebeding ziet toe op het verbod voor de werknemer om gedurende een zekere tijd na einde dienstverband voor of met relaties van werkgever werkzaam te zijn. Het relatiebeding is dus van toepassing zodra de arbeidsovereenkomst is geëindigd. Indien de werkgever wil dat het relatiebeding ook al geldt vanaf het moment dat de werknemer zijn arbeidsovereenkomst heeft opgezegd tot einde dienstverband (gedurende de opzegtermijn), dan zal de werkgever dit expliciet in het relatiebeding moeten opnemen.

Varianten relatiebeding

Een relatiebeding kan in verschillende varianten voorkomen, zoals een verbod om relaties van de werkgever te benaderen of een verbod om op welke wijze dan ook betrokken te zijn bij de uitvoering van werkzaamheden bij alle bedrijven waar de voormalig werkgever contacten mee onderhield.

Relatiebeding voor bepaalde tijd

Over het algemeen geldt een relatiebeding gedurende een bepaalde periode (zoals één of twee jaar), waarbij kan worden afgesproken dat de werknemer een boete moet betalen indien hij het relatiebeding overtreedt. De rechter kan zowel de hoogte van de boete als de periode waarvoor het relatiebeding geldt matigen.

Gebonden aan relatiebeding

Hoewel een relatiebeding een afspraak is tussen een werknemer en een werkgever, blijkt uit rechtspraak dat indien de werknemer het relatiebeding overtreedt ook de nieuwe werkgever daarop aangesproken kan worden. De nieuwe werkgever profiteert dan van de wanprestatie van de werknemer en dat kan onder bepaalde omstandigheden een onrechtmatige daad richting de ex-werkgever opleveren.

Welke relaties vallen onder de reikwijdte van een relatiebeding?

Indien er een relatiebeding is overeengekomen, ontstaat nogal eens discussie over de vraag wie eigenlijk precies een relatie van de werkgever is. Soms is aan het relatiebeding een lijst

met relaties toegevoegd waardoor het voor de werknemer duidelijk is met welke partijen hij/zij geen contact (meer) mag hebben. Het komt echter ook regelmatig voor dat het niet of niet duidelijk omschreven is welke relaties onder het relatiebeding vallen.

Een veel voorkomende formulering bij een relatiebeding is de volgende:

"Relaties zijn alle bedrijven en organisaties aan wie de werkgever in het jaar voorafgaand aan het einde van de arbeidsovereenkomst producten of diensten heeft geleverd en/of aan wie de werkgever in die periode een offerte heeft uitgebracht."

Rechtszaken over relatiebedingen gaan vaak over de uitleg van het beding. De vragen die je in de rechtspraak over relatiebedingen tegenkomt, zijn legio:

- Wat wordt bedoeld met het begrip 'relatie'? Zijn dat alleen klanten van de (ex-)werkgever of kunnen dat ook benaderde prospects zijn?
- Heeft het beding betrekking op alle relaties van de werkgever of alleen op relaties waarmee ook de werknemer uit hoofde van zijn functie contact heeft gehad?
- Wie is eigenlijk de werkgever? Het filiaal waar de werknemer voor werkte of de vennootschap die meerdere filialen exploiteert? En hoe zit dat bijvoorbeeld bij een franchiseformule?
- Wat bedoelden partijen toen ze afspraken dat de werknemer geen 'zakelijke contacten' met klanten van de werkgever mag zoeken? Wat geldt dan als die klant de werknemer zelf heeft benaderd?
- Stel je gaat bij Shell werken dan is de kans groot dat de relatie een keer gaat tanken bij Shell? Valt dit eronder?

Om discussie te voorkomen is het voor de werkgever van belang het relatiebeding zo volledig en helder mogelijk te formuleren.

Sociale media

Sociale media zijn niet meer weg te denken uit het dagelijkse leven (van een werknemer). Uit de rechtspraak blijkt dat ook het leggen van contacten via sociale media (Twitter, Facebook en LinkedIn) een overtreding van het relatiebeding kan opleveren. Werkgevers doen er dan

ook verstandig aan het sociale media gebruik van een (ex-)werknemer in de gaten te houden, zeker als de werkgever een (groot) belang heeft bij naleving door de werknemer van het relatiebeding.

Schending relatiebeding

Als een werknemer het relatiebeding overtreedt en er sprake is van een boeteclausule, dan kan de (ex-)werkgever via de rechter een boete opeisen. Indien er geen boetebepaling in het relatiebeding is opgenomen, dan kan de (ex-)werkgever eventueel een schadevergoeding vorderen. Het is echter niet gemakkelijk om aan te tonen dat er schade is geleden. Om die reden is het raadzaam altijd een boetebepaling op te nemen.

De rechtspraak over het relatiebeding

Uit de rechtspraak en literatuur blijkt dat een relatiebeding een vorm van het [concurrentiebeding](#) is. Dit betekent dat de voorwaarden en vereisten van het concurrentiebeding en de wetswijziging met ingang van 1 januari 2015* ook van toepassing zijn voor het relatiebeding (Verwijzing artikel concurrentiebeding).

* Met ingang van 1 januari 2015 geldt dat indien de werkgever een concurrentiebeding of relatiebeding wil opnemen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, de werkgever in de arbeidsovereenkomst een motivering moet opnemen waaruit blijkt welke zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen de werkgever daarbij heeft. Zonder een dergelijke motivering of indien de motivering onvoldoende is, is het concurrentie- of relatiebeding niet geldig of vernietigbaar.

Wat kan Absolute Advocaten onder andere betekenen voor u?

- opstellen/controleren relatiebeding;
- opstellen/controleren motivering bij relatiebeding;
- adviseren over de juridische mogelijkheden indien een werknemer het relatiebeding overtreedt;
- u bijstaan in een juridische procedure tegen uw (ex-)werknemer.

ABSOLUTE ADVOCATEN

Voor meer informatie of mogelijkheden kunt u contact opnemen via het telefoonnummer 026-3259023.

VOOR MEER INFORMATIE KUNT U CONTACT OPNEMEN MET:
ABSOLUTE ADVOCATEN B.V • TELEFOON +31 (0)26 325 90 23
EMAIL: INFO@ABSOLUTEADVOCATEN.NL
WWW.ABSOLUTEADVOCATEN.NL