

Relatiebeding

Het relatiebeding omhelst het verbod voor de werknemer om na afloop van een arbeidsovereenkomst gedurende een bepaalde tijd voor of met relaties van ex-werkgever te werken. Aan een relatiebeding wordt meestal een tijdsperiode gekoppeld, bijvoorbeeld een of twee jaar. Met wederzijds goedvinden kan ook afgesproken worden om het relatiebeding al in te laten gaan gedurende de opzegtermijn, dit moet dan in het relatiebeding vermeldt worden. De rechter kan de periode waarover het relatiebeding geldt matigen.

Welke relaties vallen onder het relatiebeding?

Van een relatiebeding zijn verschillende varianten mogelijk, zoals een verbod voor de werknemer om relaties van de werkgever te benaderen of een verbod om betrokken te zijn, op welke manier dan ook, bij werkzaamheden bij alle bedrijven waar de werkgever contacten mee onderhield.

Er ontstaat nogal eens discussie over de vraag wie nu precies als een relatie van de werkgever gezien wordt en wie niet. Wanneer een lijst met relaties toegevoegd is aan het relatiebeding, is dit voor de werknemer meteen duidelijk: met deze partijen mag hij/zij geen contact (meer) hebben. Maar het komt vaak genoeg voor dat dit niet duidelijk is.

Uitleg relatiebeding

Een voorbeeld van een relatiebeding is het volgende citaat:

"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."

Indien het citaat niet eenduidig uitgelegd kan worden, ontstaat verwarring, wat soms zelfs tot rechtszaken leidt. Deze gaan dan bijvoorbeeld over vragen als:

- Vallen alleen klanten onder het begrip 'relatie' of ook benaderde prospects?
- Mag de werknemer geen werkzaamheden verrichten voor relaties waarmee hij vanuit zijn functie contact heeft gehad of voor alle relaties van de ex-werkgever?

- Wordt onder ex-werkgever het filiaal verstaan waar de werknemer voor werkte of ook eventuele zusterbedrijven, andere filialen die de vennootschap exploiteert of franchiseformules?
- Als de klant de werknemer zelf benadert, geldt dit dan ook als 'zakelijk contact zoeken'?

Al deze vragen en discussies kunnen voorkomen worden door het relatiebeding zo volledig en helder mogelijk te formuleren.

Overtreding van het relatiebeding

Houdt de werknemer zich niet aan het relatiebeding, dan is deze verplicht een boete te betalen indien er sprake is van een boeteclausule. De ex-werkgever kan deze boete via de rechter opeisen. Staat er geen boeteclausule in het relatiebeding, dan kan de ex-werkgever een schadevergoeding vorderen. De rechter kan de hoogte van de boete matigen.

Indien de werknemer het relatiebeding overtreedt, dan kan ook de nieuwe werkgever hierop aangesproken worden, blijkt uit rechtspraak. Deze profiteert dan namelijk van de wanprestatie van de werknemer, dit kan onder bepaalde omstandigheden gezien worden als een onrechtmatige daad jegens de ex-werkgever.

Ook het leggen van contact met relaties van de ex-werkgever via social media (zoals LinkedIn, Facebook en Twitter) kan een overtreding van het relatiebeding zijn, zo blijkt uit de rechtspraak.

De werknemer kan de kantonrechter verzoeken het relatiebeding te schorsen of te vernietigen.

Regels voor concurrentiebeding van toepassing op relatiebeding

Het relatiebeding wordt in de literatuur en rechtspraak als een vorm van het concurrentiebeding gezien. De vereisten en voorwaarden die voor het concurrentiebeding gelden, zijn daarom ook van toepassing op het relatiebeding. Dat geldt ook voor de wetwijziging die per 1 januari 2015 ingegaan is (zie artikel [concurrentiebeding](#)).

ABSOLUTE ADVOCATEN

Per 1 januari 2015 is het slechts mogelijk om een relatiebeding in een arbeidscontract voor bepaalde tijd overeen te komen wanneer een schriftelijke motivering van de werkgever in het relatiebeding is opgenomen. Hieruit moet blijken dat de werkgever zwaarwegende dienst- of bedrijfsbelangen heeft bij het relatiebeding. Indien de motivering onvoldoende of afwezig is, is het relatiebeding ongeldig. Ontbreekt bij de werkgever de noodzaak wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, dan is het relatiebeding geheel vernietigbaar.

Wat kan Absolute Adocaten betekenen voor u als werknemer?

In onze praktijk zien wij vaak dat werknemers de gevolgen van het overtreden van het relatiebeding onderschatten. Werknemers doen er dan ook verstandig aan zich daarover vooraf te adviseren. Absolute Advocaten kan voor u:

- beoordelen of het relatiebeding geldig is;
- u adviseren over de juridische mogelijkheden om onder het relatiebeding uit te komen;
- u adviseren over eventuele risico's van het relatiebeding;
- u bijstaan in een eventuele juridische procedure tegen uw werkgever.

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