

IN DE PRAKTIJK ZIEN WIJ REGELMATIG DISCUSSIE ONTSTAAN OVER DE TEKST VAN (VOORAL) HET RELATIEBEDING. EEN DERGELIJKE DISCUSSIE KAN VAAK VOORKOMEN WORDEN DOOR HET RELATIEBEDING ZO ZORGVULDIG MOGELIJK TE FORMULEREN.

Concurrentie- en relatiebeding: maak afspraken **op maat**

TEKST COEN FLEDDERUS, PARTNER POLIS ADVOCATEN | BEELD PETER BEEMSTERBOER

Voor een bemiddelaar vormt de portefeuille het belangrijkste bedrijfsdebiet. De portefeuille is immers de kurk waar de onderneming op drijft, omdat de portefeuille de inkomsten van de bemiddelaar genereert. Het begrip 'portefeuille' kan op verschillende manieren worden ingevuld. In dit kader volsta ik met de omschrijving dat de portefeuille kan worden geduid als het geheel van de relaties van de bemiddelaar met de door hem als zijn klanten beschouwde verzekeringnemers.

De portefeuille is een verzamelbegrip voor een aantal rechtsverhoudingen. In de meest eenvoudige vorm is sprake van een drie-partijen verhouding. Daarin adviseert een bemiddelaar de klant en bemiddelt hij voor de klant bij het tot stand komen van een verzekeringsovereenkomst. Tussen de bemiddelaar en de klant komt dan een overeenkomst van opdracht (artikel 7:400 e.v. BW) tot stand. De tweede rechtsverhouding is die tussen de verzekeringnemer en de verzekeraar. Die rechtsverhouding wordt geregeerd door de polis en de daarop van toepassing zijnde polisvoorwaarden. De derde rechtsverhouding betreft die tussen de bemiddelaar en de verzekeraar. Die verhouding is doorgaans geregeld in een zogeheten samenwerkingsovereenkomst.

In zo'n samenwerkingsovereenkomst en de daarbij behorende bijlagen wordt - zoals bekend - van alles vastgelegd. De samenwerkingsovereenkomst biedt, als het goed is, een zekere mate van bescherming tegen uitspanning door de verzekeraar. Onder uitspanning kan worden verstaan verzekeringnemers ertoe te bewegen de lopende verzekeringen te beëindigen en met buitensluiting van de bemiddelaar nieuwe verzekeringen te sluiten. Anders gezegd: de bemiddelaar wordt buiten spel gezet door de verzekeraar.

Naast de samenwerkingsovereenkomst heeft de bemiddelaar ook een wettelijke bescherming van zijn portefeuille tegen dergelijk gedrag van verzekeraars. Het portefeuillerecht is wettelijk vastgelegd in artikel 4:102 Wft. In artikel 4:103 Wft is dit portefeuillerecht verder uitgewerkt door de bepaling dat een verzekeraar niet zonder toestemming van de tussenpersoon een verzekering mag overboeken uit diens portefeuille. Overigens blijft het vreemd dat deze wettelijke bescherming niet ook geldt voor hypotheekadviseurs maar alleen voor verzekeringen. De hypotheekadviseur heeft dus als bescherming van zijn portefeuille uitsluitend de afspraken met de aanbieder zoals genoemd in de samenwerkingsovereenkomst.

'GEVAAR' VAN BINNENUIT

Wat de hypotheekadviseur en de assurantieadviseur met elkaar gemeen hebben, is het 'gevaar' van binnenuit. Hiermee bedoel ik dat medewerkers, nadat hun dienstverband is beëindigd, er met een deel van de klanten uit de portefeuille vandoor gaan. Dit kan zijn omdat deze medewerker voor zichzelf wil beginnen en zo het opbouwen van een eigen portefeuille een vliegende start wil geven. Of dat hij bij een nieuwe werkgever (dus een concurrerend kantoor) goede sier wil maken door alvast een aantal klanten mee te nemen.

Ook tegen deze scenario's kun je je als bemiddelaar wapenen. Bijvoorbeeld door in de arbeidsovereenkomst met de medewerkers een concurrentie- en relatiebeding op te nemen. Kort gezegd verbiedt een concurrentiebeding een ex-medewerker om bij een concurrerend kantoor te gaan werken. Of om zelf een concurrerend kantoor te starten. Een relatiebeding strekt ertoe om de ex-medewerker te verbieden om de relaties van zijn voormalig werkgever te benaderen of om daarmee contact te onderhouden.

IN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

De neiging kan zijn om met elke medewerker een zo ruim mogelijk concurrentie- en relatiebeding af te spreken. Maar dat is niet verstandig. Want als het beding niet voldoet aan de daaraan te stellen wettelijke eisen, dan kan de rechter het beding terzijde stellen. Je kunt er dan in het geheel geen beroep op doen en daarmee sta je dus met lege handen. Het ligt wellicht voor de hand, maar het beding moet schriftelijk overeengekomen zijn.

De meest voor de hand liggende manier is om het beding in de arbeidsovereenkomst op te nemen. Als de arbeidsovereenkomst door de medewerker is ondertekend, is aan de schriftelijkheidseis voldaan. Als de arbeidsovereenkomst uitsluitend via de e-mail met de medewerker wordt gedeeld, is het van belang om een duidelijk akkoord van de medewerker retour te ontvangen.

In de tweede plaats is een concurrentie- en relatiebeding slechts geldig als zij wordt overeengekomen met een meerderjarige medewerker.

In de derde plaats mag een concurrentie- en relatiebeding in beginsel slechts in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden overeengekomen. Als het toch per se wenselijk is om een dergelijk beding bij een tijdelijk dienstverband af te spreken, dan zal er in de arbeidsovereenkomst een goede motivering opgenomen moeten worden. Een relatiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zal bij de rechter louter standhouden als er een 'zwaarwegend bedrijfsbelang' mee gediend is.



Coen Fledderus (Polis Advocaten).

De jurisprudentie hierover laat een strenge maatstaf zien. De rechter laat een dergelijk beding alleen in stand als het zeer specifiek is omschreven en is toegespitst op de werkzaamheden van deze medewerker. Een te algemene motivering zal bij de rechter sneuvelen. Een motivering in de trant van: “de portefeuille vormt het belangrijkste bedrijfsdebiet binnen de assurantiebranche en daarom willen wij aan deze medewerker een relatiebeding opleggen, etcetera”, zal mijns inziens te dun zijn om aan de motiveringseis te voldoen. Het kan dus in sommige gevallen meer zekerheid bieden om een aanstaande medewerker een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden met een goed concurrentie- en relatiebeding dan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder een dergelijk beding (of met het risico dat dit beding als het er op aankomt bij de rechter zal sneuvelen).

REIKWIJDTE EN DUUR BEPERKEN

Let er ook op dat de reikwijdte en de duur van een concurrentie- en relatiebeding moet worden beperkt. Uit de rechtspraak kan - als hoofdregel - worden gedestilleerd dat een concurrentiebeding niet langer dan één jaar zou moeten duren. En een relatiebeding is in de rechtspraak gemaximeerd op ongeveer twee jaar. Voor het concurrentiebeding geldt specifiek nog dat ook de geografische reikwijdte aangegeven moet zijn. Een verbod om bij welke concurrent in Nederland dan ook in dienst te treden, zal in de praktijk bij de rechter onderuitgaan.

Wat dan wel een werkbare beperking is, hangt af van de specifieke omstandigheden van het geval. Een bemiddelaar die vrijwel uitsluitend in een bepaalde regio actief is, zal er belang bij hebben om het concurrentiebeding voor deze regio te laten gelden. De belangen van de werkgever wegen in dit geval zwaarder dan die van de medewerker. Maar de bemiddelaar die landelijk actief is, zal er belang bij hebben dat het concurrentiebeding niet beperkt is tot een straal van 20 kilometer rondom het kantoor.

VOLSTREKT HELDER

Kortom: het is van belang om afspraken op maat te maken. De vraag of de afgesproken beperking van het con-

currentie- en relatiebeding bij de rechter overeind blijft, hangt namelijk ook samen met de functie die de medewerker vervult en de wijze waarop het beding is geformuleerd. Voor een medewerker die weinig contact heeft met klanten zal een relatiebeding voor de werkgever minder van belang zijn en voor de medewerker zelf niet zo bezwaarlijk zijn. Voor een medewerker die daarentegen juist veel contact heeft met klanten, is het van belang dat met hem wel een relatiebeding wordt afgesproken. Wisselt een medewerker van functie? En neemt het klantcontact daardoor fors toe? Dan zal het relatiebeding ‘zwaarder gaan drukken’. Als dat het geval is, dan is het verstandig om met de medewerker opnieuw een relatiebeding af te spreken.

Het moet voor beide partijen volstrekt helder zijn welke relaties er niet benaderd en of niet bediend mogen worden na vertrek van de medewerker. Als dit beding dan desalniettemin met voeten wordt getreden, dan sta je als werkgever bij de rechter sterker. Er hoeft dan bij de rechter nog slechts aangetoond te worden dat het relatiebeding is geschonden. Een discussie over de taalkundige uitleg van het beding of de partijbedoelingen daarbij kan dan worden vermeden. Last but not least: uiteraard is het van belang om in de arbeidsovereenkomst een boetebeding op te nemen. Daarmee wordt overtreding van het concurrentie- en relatiebeding op een effectieve manier gesanctioneerd.

AANBEVELING VOOR DE PRAKTIJK

Kondigt de medewerker zijn vertrek aan en geeft hij te kennen dat hij voor zichzelf wil starten? Dan is het aan te raden om met de medewerker het relatiebeding nogmaals te bespreken. Als werkgever kun je dan de gelegenheid te baat nemen om in aanvulling op het relatiebeding concrete afspraken te maken. Het kan namelijk bijvoorbeeld zo zijn dat bepaalde klanten erg ‘hangen’ aan deze medewerker. Als de medewerker dan onverkort aan het relatiebeding wordt gehouden, dan bereik je daarmee hooguit dat de medewerker deze klanten (tijdelijk) niet zal mogen bedienen. Maar de klant zal mogelijk sowieso vertrekken. Het resultaat is dus dat noch de werkgever noch de medewerker hier garen bij spint. Een werkbaar alternatief is om met de vertrekkende medewerker af te spreken dat hij een in onderling overleg vast te stellen selecte groep klanten kan meenemen tegen een door hem te betalen vergoeding. Bijvoorbeeld een factor x maal de jaaromzet van deze klant. Hiermee ontstaat zowel voor beide partijen als voor de klanten een win-win situatie. De ervaring leert bovendien dat de acceptatie door de medewerker van het relatiebeding voor de overige klanten uit de portefeuille hoger zal liggen. Daarmee is het doel dat het relatiebeding beoogt te hebben grotendeels al bereikt. ■

‘In de praktijk zien wij regelmatig **discussie** ontstaan over de tekst van het relatiebeding’