



Foto: Koos Groenewold

Kantonrechter verklaart concurrentiebeding gedetacheerde ongeldig

De Rotterdamse kantonrechter stelt een werknemer van een ICT-bedrijf in het gelijk als deze het concurrentie- en relatiebeding aanvecht. Uitzendkrachten en gedetacheerde werknemers zijn door deze uitspraak vrij om rechtstreeks bij de opdrachtgever in dienst te treden.

De rubriek *Jurisprudentie* wordt verzorgd door *Jacqueline Caro van Advocatenkantoor Werk & Wet in Amstelveen*.
office@werkenwet.nl

De feiten

Een werknemer heeft een vast dienstverband met een bedrijf in ICT-dienstverlening. De werknemer is gedetacheerd bij opdrachtgever A, die hem vervolgens zelf ter beschikking stelt aan opdrachtgever B. In de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en ICT-bedrijf is zowel een concurrentiebeding als een relatiebeding opgenomen. Het concurrentiebeding verbiedt om hetzelfde werk elders uit te oefenen, met alleen een begrenzing in de termijn van zes maanden. Het relatiebeding verbiedt de werknemer om binnen een jaar na het einde van het dienstverband bij een opdrachtgever werkzaam te zijn. Na beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de ICT-onderneming treedt de werknemer in dienst bij opdrachtgever B. Volgens het ICT-bedrijf overtreedt de werknemer daarmee zowel het concurrentie- als het relatiebeding. Er volgt een kortgedingprocedure op initiatief van de ICT-onderneming. De werknemer stelt dat beide bedingen nietig zijn, omdat deze in strijd zijn met artikel 9a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). In dat artikel worden alle bedingen nietig verklaard, die de werknemer beperken in het aangaan van een arbeidsovereenkomst met een inlener, na afloop van de terbeschikkingstelling.

De beslissing

Het eerste waarover de kantonrechter zich heeft gebogen is de vraag of de Waadi wel van toepassing is. De rechter is van oordeel dat dat het geval is, nu er is voldaan aan de definitie van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten op grond van de Waadi. Daarvoor moet sprake zijn van het tegen vergoeding ter beschikking stellen van de werknemer aan een ander, het verrichten van arbeid onder toezicht en leiding van die ander en er mag geen sprake zijn van een arbeidsovereenkomst tussen werknemer en de ander. Hoewel de voormalig werkgever stelt dat er geen sprake is geweest van terbeschikkingstelling, omdat het ging om zeer gespecialiseerde arbeid die niet onder leiding en toezicht van een opdrachtgever werd verricht, is de

rechter een andere mening toegedaan. Ook bij gespecialiseerd personeel kan er sprake zijn van een gezagsverhouding, waaruit leiding en toezicht blijkt. De rechter stelt vast dat de situatie valt onder de Waadi. In de Waadi is sinds 2012 een algemeen belemmeringsverbod opgenomen, ter uitwerking van een Europese richtlijn voor uitzendkrachten. In de Nederlandse wet is gekozen voor een ruimere uitleg, waardoor niet alleen uitzendkrachten, maar ook gedetacheerden en payrollkrachten onder de bepaling kunnen vallen. Ook voor werknemers met een vast dienstverband is het algemene belemmeringsverbod van toepassing. De werknemer had dus het volste recht om bij de opdrachtgever in dienst te treden.

Kantonrechter Rotterdam, 12-06-2014, JAR 2015, nummer 180, ECLI:NL:RBROT:2015:5083

COMMENTAAR

Op grond van het belemmeringsverbod van artikel 9a Waadi kan een uitzendwerkgever een uitzendkracht niet tegenhouden als die, aansluitend aan de uitzendovereenkomst, bij de opdrachtgever in dienst treedt. De wet biedt wel de mogelijkheid dat een uitzendbureau met de opdrachtgever een contractuele vergoeding afspreekt bij het overnemen van de uitzendkracht. Ook gedetacheerden en payrollkrachten vallen onder de bepaling, mits hun werkgever de terbeschikkingstelling beroepshalve uitvoert. Deze bredere implementatie van de richtlijn komt toe aan de bevoegdheid van de wetgever. Nu het niet langer mogelijk is om een werknemer te weerhouden in dienst te treden bij de opdrachtgever, is het aan te raden in de overeenkomst van opdracht tussen uitzendwerkgever en opdrachtgever een bepaling op te nemen die de schade aan de kant van de uitzendwerkgever door het verlies van de werknemer compenseert. Mogelijk gaat van een dergelijke bepaling een beperkende werking uit, die de opdrachtgever ervan weerhoudt om een dergelijk aanbod aan de werknemer te doen. **X**