

RECHTSPRAAK

werkgeefster/werknemer

Overtreding concurrentiebeding (relatiebeding) door indiensttreding bij opdrachtgever van werkgeefster. Op grond van omstandigheden van geval worden geen financiële consequenties verbonden aan overtreding concurrentiebeding. Toepasselijkheidscriteria artikel 9a Waadi kunnen ertoe leiden dat belemmeringverbod Waadi (onbedoeld) van toepassing is op werknemer van een (catering)bedrijf, mits de werkzaamheden onder toezicht en leiding van 'inlener' worden verricht.

Werkgeefster exploiteert een cateringbedrijf. Werknemer is op 1 oktober 2013 in dienst getreden bij werkgeefster in de functie van eventmanager, specifiek voor het verrichten van werkzaamheden in sportaccommodatie X van de gemeente Almere. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding (relatiebeding) opgenomen. Bij brief van 8 juli 2015 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst met werkgeefster opgezegd. Werknemer is op 1 september 2015 in dienst getreden bij de gemeente Almere in de functie van assistent-sportthalbeheerder. In deze hoedanigheid is hij werkzaam voor acht sportaccommodaties van gemeente Almere, waaronder sportaccommodatie X. Werkgeefster heeft werknemer hier geen toestemming voor verleend. Werkgeefster vordert een verklaring voor recht dat werknemer door indiensttreding bij de gemeente Almere in strijd heeft gehandeld met het relatiebeding en vordert werknemer te veroordelen tot betaling van verbeurde boetes. Werknemer stelt zich op het standpunt dat het concurrentiebeding op grond van artikel 9 lid 1 Waadi nietig is te achten en stelt subsidiair dat werkgeefster geen (rechtens) relevant belang heeft bij de handhaving van het concurrentiebeding.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Sinds 27 april 2012 bevat de Waadi een belemmeringsverbod. Artikel 9a lid 1 Waadi verbiedt degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt, belemmeringen in de weg te leggen voor de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst tussen de ter beschikking gestelde werknemer en degene aan wie hij ter beschikking is gesteld na afloop van de terbeschikkingstelling. Uit de toepasselijkheidscriteria van de Waadi vloeit voort dat sinds de Waadi (nieuw) vaker situaties ontstaan waarin partijen wellicht ongewild, onbedoeld of ongewenst met de beschermende bepalingen van de Waadi worden geconfronteerd. In dit geval een cateringbedrijf dat eigen werknemers tijdelijk aan een klant uitleent. Gebeurt dat onder leiding en toezicht van de klant, dan is de Waadi in beginsel van toepassing. Werkgeefster heeft uitdrukkelijk gesteld dat de werkzaamheden van

werknemer onder toezicht en leiding van werkgeefster zijn uitgeoefend. Werknemer heeft het standpunt van werkgeefster onvoldoende weersproken, zodat de kantonrechter ervan uit dient te gaan dat werknemer onder toezicht en leiding van werkgeefster zijn werkzaamheden heeft verricht voor de gemeente Almere op sportaccommodatie X. Dit heeft tot gevolg dat het belemmeringsverbod van artikel 9a Waadi in dit geval geen toepassing vindt. Het concurrentiebeding kan dan ook op die grond niet als nietig worden aangemerkt.

De kantonrechter kan een concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk vernietigen, indien in verhouding tot het te beschermen belang van werkgeefster de werknemer door dat beding onbillijk wordt benadeeld. De kantonrechter stelt vast dat in de arbeidsovereenkomst een concurrentiebeding is opgenomen en dat de gemeente Almere (nog steeds) opdrachtgever is van werkgeefster, zodat werknemer het concurrentiebeding, door in dienst te treden bij de gemeente Almere in de functie van assistent-sporthalbeheerder, onder meer op de locatie X in beginsel heeft overtreden. Werkgeefster kan niet worden gevolgd in haar standpunt dat, als gevolg van de indiensttreding van werknemer bij de gemeente Almere, zij geen opdrachten meer zal verkrijgen van de gemeente Almere. Dat verband ontbreekt nu juist, omdat werkgeefster feitelijk al geen opdrachten voor sportaccommodatie X kreeg vanaf medio 2014. Het door werkgeefster gestelde belang te voorkomen dat haar werknemers in dienst treden bij opdrachtgevers, zulks onder meer om te voorkomen dat het aangaan van een dienstverband tussen opdrachtgever en werknemer aan lopende of toekomstige opdrachten (geheel of gedeeltelijk) in de weg komt te staan, ontbreekt derhalve in onderhavig geval. Reeds op deze grond is een beroep op het boetebeding bij afweging van de wederzijdse belangen onredelijk. De kantonrechter neemt verder nog in aanmerking dat werknemer zijn positie door in dienst te treden bij de gemeente Almere heeft verbeterd. De kantonrechter zal de verklaring voor recht dat werknemer in strijd heeft gehandeld met het relatiebeding door in dienst te treden van de gemeente Almere toewijzen, maar verbindt daaraan geen verdere financiële consequenties ten laste van werknemer.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 10-08-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:4441

Zaaknummer: 4556439

Rechters: R.F. van Aalst en R.M. Berendsen

Advocaten: C.A. Fokker en G.B.M. Zuidgeest

Wetsartikelen: 1 Waadi, 9a Waadi, 7:653 BW en 7:690 BW