

RECHTSPRAAK

## **Q4U Bouwconsultants B.V./werknemer C.S.**

***Geen nietigheid concurrentiebeding op grond van artikel 9a Waadi. Geen sprake van ‘uitzendkracht’ en ‘uitzendbureau’ in de zin van de Uitzendrichtlijn. Gedeeltelijke schorsing concurrentiebeding, gelet op specialistische kennis/kans op werkloosheid werknemer.***

### *Feiten*

Werknemer is in 2001 bij Q4U Bouwconsultants B.V. (hierna: Q4U), een bouwkundig adviesbureau, in dienst getreden in de functie van opzichter/directievoerder. In de arbeidsovereenkomst is een non-concurrentiebeding opgenomen. Op 3 maart 2016 heeft Q4U een overeenkomst van opdracht gesloten met BOAG, op basis waarvan werknemer per 1 maart 2016 als projectmanager werkzaamheden voor BOAG ging verrichten. BOAG heeft op haar beurt op 8 maart 2016 een overeenkomst van opdracht gesloten met ABC Nova Arnhem B.V. (hierna: ABC) op basis waarvan zij werknemer per 1 maart 2016 aan ABC ter beschikking stelde als projectmanager voor een project bij de Radboud Universiteit. Op 27 september 2016 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst met Q4U opgezegd en in de schriftelijke bevestiging aan Q4U gemeld dat hij bij ABC zal gaan werken. Q4U vordert werknemer te verbieden om tot 1 december 2017 zowel direct als indirect werkzaam te zijn voor ABC. Ook vordert Q4U ABC te verbieden om werknemer voor haar werkzaam te laten zijn tot 1 december 2017. Tot slot vordert Q4U hoofdelijke veroordeling van werknemer en ABC tot betaling van een voorschot op een schadevergoeding gelijk aan het aantal werkdagen vanaf 1 december 2016 tot heden vermenigvuldigd met een bedrag van € 208,66. Werknemer vordert schorsing van het concurrentiebeding dan wel veroordeling van Q4U tot betaling van een voorschot op de billijke vergoeding ex artikel 7:653 lid 5 BW.

### *Oordeel*

#### *Concurrentiebeding nietig?*

Het meest verstrekkende verweer van werknemer en ABC is dat het non-concurrentiebeding nietig is op grond van artikel 9a lid 2 Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). Voornoemd artikel vormt een implementatie van artikel 6 lid 2 van de Uitzendrichtlijn. Uit de definitie van het begrip ‘uitzendbureau’ in de Uitzendrichtlijn volgt dat de richtlijn ziet op situaties dat personeel in dienst wordt genomen teneinde dit personeel

uit te lenen. Daaronder valt niet zonder meer de situatie dat een bedrijf zelf opdrachten uitvoert en in het kader van een opdracht af en toe personeel ter beschikking stelt van derden teneinde opdrachten uit te voeren. De voorzieningenrechter ziet aanleiding om te veronderstellen dat Q4U geen uitzendbureau in de zin van de Uitzendrichtlijn is. Er is onvoldoende aanknopingspunt voor de gedachte dat werknemer, die al zestien jaar krachtens een vaste arbeidsovereenkomst bij Q4U in dienst is, specifiek in dienst is genomen teneinde te worden uitgeleend aan andere bedrijven. Daar komt bij dat de richtlijn ziet op het geval dat de uitgeleende werknemer onder toezicht en leiding van de inlener werkt. Op papier was dit in casu niet het geval. De conclusie is dan ook dat Q4U geen uitzendbureau en werknemer geen uitzendkracht in de zin van de Uitzendrichtlijn is en dat een richtlijnconforme interpretatie van de Waadi met zich brengt dat in casu geen sprake is van ter beschikking stellen van arbeidskrachten als in artikel 9a Waadi is bedoeld.

#### *Concurrentiebeding overtreden?*

De WWZ is op het betreffende beding niet van toepassing, omdat de arbeidsovereenkomst dateert van vóór 1 januari 2015. Er is sprake van een rechtsgeldig non-concurrentiebeding, aangezien dit beding schriftelijk is overeengekomen. Hoewel het beding niet erg gespecificeerd en uitgewerkt is, is op zichzelf wel duidelijk dat de bedoeling van het beding is dat werknemer gedurende een jaar na het einde van zijn arbeidsovereenkomst met Q4U niet in dienst treedt bij een concurrent van Q4U. Voldoende aannemelijk is dat Q4U en ABC concurrenten van elkaar zijn. Werknemer heeft door zijn indiensttreding bij ABC dus het non-concurrentiebeding uit zijn arbeidsovereenkomst met Q4U geschonden.

#### *Onbillijke benadeling?*

Werknemer wordt bij handhaving van het non-concurrentiebeding aanmerkelijk in zijn mogelijkheden beperkt. Het beding geldt voor de duur van een jaar en zonder enige geografische beperking. Aannemelijk is dat, indien het non-concurrentiebeding wordt gehandhaafd, werknemer gezien zijn specialistische kennis en ervaring gedurende een jaar geen ander werk zal kunnen aanvaarden en dus werkloos zal zijn. Geconcludeerd wordt dan ook dat onverkorte handhaving van het non-concurrentiebeding tot een onbillijke benadeling van werknemer leidt, terwijl er weinig vrees is voor nadeel aan de zijde van Q4U indien hij in de gegeven omstandigheden in dienst treedt van ABC. Het concurrentiebeding wordt geschorst voor zover het betreft de indiensttreding van werknemer bij ABC en de voorzieningenrechter zal werknemer verbieden gedurende de duur van een jaar op enigerlei wijze directe relaties van Q4U te benaderen.

---

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 07-02-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2017:1138

**Zaaknummer:** 312772

**Rechters:** R.J.B. Boonekamp

**Advocaten:** A.J.S. van Popering-Kalkman, A.C.G. Reezigt en P.C.A. van Baaren

**Wetsartikelen:** 7:653 BW en 9a Waadi