

RECHTSPRAAK

werknemer/NiVo Engineering B.V.

Ook de werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is bij de uitlener kan een beroep doen op het belemmeringsverbod van artikel 9a Waadi.

Feiten

NiVo is een onderneming die onder andere adviseert over netwerken en die netwerken bij opdrachtgevers implementeert. Werknemer is op 1 maart 2016 in dienst getreden bij NiVo in de functie van consultant. Vanaf 1 oktober 2016 heeft werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de arbeidsovereenkomst is een concurrentie- en relatiebeding opgenomen. Daarnaast hebben partijen in de arbeidsovereenkomst een vaststellingsovereenkomst neergelegd, die erop neerkomt dat werknemer slechts een beroep op artikel 9a Waadi kan doen als hij met een derde een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan sluiten. Werknemer is op of rond 1 juni 2016 in dienst van NiVo gaan werken voor Ahold. Werknemer vordert dat de kantonrechter bij wijze van voorlopige voorziening NiVo veroordeelt om te dulden en toe te staan dat werknemer een arbeidsovereenkomst sluit met Ahold.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat werknemer terecht een beroep doet op de nietigheid van het concurrentie- en relatiebeding, op grond van artikel 9a Waadi. Daarover wordt het volgende overwogen. NiVo stelt dat werknemer geen aanspraak kan maken op de bescherming van artikel 9a Waadi, omdat hij al een vast dienstverband heeft met NiVo, te weten een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit standpunt van NiVo is naar het oordeel van de kantonrechter onjuist. De tekst van artikel 9a Waadi is op zichzelf helder: degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt, legt geen belemmeringen in de weg voor de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst na afloop van de terbeschikkingstelling tussen de arbeidskracht en de inlener, en ieder beding in strijd daarmee is nietig. In die tekst wordt geen onderscheid gemaakt tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde of onbepaalde tijd, en evenmin tussen een vast of een andersoortig dienstverband. Het maakt volgens de tekst dus niet uit of de arbeidskracht in vaste dienst is bij de uitlener of niet, en evenmin of de arbeidskracht bij de inlener in vaste dienst komt of niet. Verder heeft NiVo erop gewezen dat in artikel 11.5 van de arbeidsovereenkomst een vaststellingsovereenkomst is neergelegd, die erop neerkomt dat werknemer slechts een beroep op artikel 9a Waadi kan doen als hij met Ahold een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan sluiten. Die

vaststellingsovereenkomst heeft in dit geval echter geen effect. Artikel 9a Waadi is dwingend recht. In een vaststellingsovereenkomst kan alleen dan van dwingend recht worden afgeweken, als deze overeenkomst tot doel heeft om een al bestaand geschil te beëindigen. Een vaststellingsovereenkomst die bij voorbaat en ter voorkoming van een geschil een afwijking van dwingend recht beoogt, is niet rechtsgeldig. In dat laatste geval zou immers door middel van een overeenkomst de werking van dwingend recht op voorhand kunnen worden uitgesloten en zou het dwingende karakter daarvan op ontoelaatbare wijze worden ondermijnd (zie: HR 9 januari 2015, ECLI:NL:HR:2015:39 (Heesen Yachts Builders)). Partijen hebben met de vaststellingsovereenkomst van artikel 11.5 van de arbeidsovereenkomst geen bestaand geschil beëindigd, maar zijn met de vaststellingsovereenkomst bij voorbaat en ter voorkoming van een geschil afgeweken van artikel 9a Waadi. De vaststellingsovereenkomst is dus niet rechtsgeldig. Overigens heeft werknemer op de zitting voldoende aannemelijk gemaakt dat Ahold hem voor onbepaalde tijd in dienst wil nemen, gelet op het feit dat Ahold al geruime tijd ervaring heeft met werknemer. De kantonrechter veroordeelt NiVo om te dulden en toe te staan dat werknemer een arbeidsovereenkomst sluit met Ahold.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 01-02-2018

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2018:848

Zaaknummer: 6522374 VV EXPL 17-104

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: H.A. van Hapert en J.D. de Rooij

Wetsartikelen: 9a Waadi en 7:900 BW