

RECHTSPRAAK

Afwijzing gevorderde boetes op grond van het concurrentie- en relatiebeding nu deze bedingen moeten worden gekwalificeerd als niet toegestane belemmeringen in de zin van de Waadi.*Feiten*

BKBD is een onderneming die arbeidskrachten detacheert in de beveiligingsbranche. X heeft op 15 januari 2020 een eenmanszaak in de beveiligingsdienst ingeschreven bij de KvK. Op 14 maart 2020 hebben BKBD en X een overeenkomst van opdracht gesloten op grond waarvan X op oproepbasis wordt ingezet als beveiligiger bij opdrachtgevers van BKBD. In de overeenkomst is onder meer een non-concurrentie-, relatie- en boetebeding opgenomen. Op 12 juni 2020 heeft X aan BKBD laten weten te gaan stoppen met zijn werkzaamheden voor BKBD. Op 29 juni 2020 is de vergunning van BKBD voor het verrichten van beveiligingswerkzaamheden verlopen. De aanvraag voor een nieuwe vergunning is afgewezen. X is bij brief van 24 augustus 2020 door de korpschef van de politie Oost-Nederland verzocht zijn legitimatie Wpbr (Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus) in te leveren bij BKBD of bij de afdeling Korpscheftaken van de politie, omdat BKBD geen vergunning meer had voor het in stand houden van een beveiligingsbedrijf. BKBD vordert veroordeling van X tot onder meer betaling van € 103.000 aan boetes wegens overtreding van het relatiebeding, € 103.000 aan boetes wegens overtreding van het non-concurrentiebeding en € 2.188,89 aan schadevergoeding wegens het niet in acht nemen van de opzegtermijn.

*Oordeel**Boetes op grond van het relatiebeding en het non-concurrentiebeding (€ 206.000)*

De kantonrechter oordeelt dat X onder het beschermingsbereik van artikel 9a Waadi valt, ook al heeft hij een overeenkomst van opdracht gesloten van BKBD en verricht hij zijn werkzaamheden op zzp-basis. Dat volgt uit het arrest *Ruhrlandklinik* van het Hof van Justitie van 17 november 2016, ECLI:EU:C:2016:883 en het arrest van de Hoge Raad van 14 april 2017, ECLI:NL:HR:2017:689. In het arrest *Ruhrlandklinik* heeft het Hof van Justitie bepaald dat de Uitzendrichtlijn niet alleen van toepassing is op werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben gesloten met een uitzendbureau, maar ook op werknemers die een 'arbeidsverhouding' hebben met een dergelijk bureau. Volgens vaste rechtspraak van het Hof van Justitie is het hoofdkenmerk van een arbeidsverhouding dat een persoon gedurende een bepaalde tijd voor een ander en onder diens leiding prestaties levert en in ruil daarvoor een vergoeding ontvangt. De kantonrechter is van oordeel dat tussen BKBD en X sprake is van een arbeidsverhouding. X is door BKBD gedurende een bepaalde tijd (drie maanden) ingezet bij

verschillende inlenende organisaties voor het verrichten van arbeid (beveiligingswerkzaamheden) in ruil voor een financiële vergoeding. BKBD heeft uitdrukkelijk aangevoerd dat de leiding en het toezicht werden uitgeoefend door de inlenende partij. De Waadi en dus ook het belemmeringsverbod zijn nu juist van toepassing indien de medewerker tijdens de terbeschikkingstelling onder leiding en toezicht van de derde (de inlener) heeft gewerkt.

Nu sprake is van een arbeidsverhouding tussen BKBD en X, valt X in beginsel onder de beschermings sfeer van de Uitzendrichtlijn. Vervolgens rijst de vraag of ook artikel 9a Waadi van toepassing is. X is na het einde van zijn arbeidsverhouding met BKBD immers niet in dienst getreden bij een relatie van BKBD, maar heeft zijn werkzaamheden op zzp-basis verricht. De Hoge Raad heeft in zijn arrest van 17 november 2016 bepaald dat uit artikel 6 lid 2 Uitzendrichtlijn volgt dat het belemmeringsverbod in de richtlijn niet alleen betrekking heeft op het sluiten van een arbeidsovereenkomst, maar ook op het tot stand komen van een arbeidsverhouding. Artikel 9a Waadi moet dan ook zo worden uitgelegd dat er geen belemmeringen voor de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding in de weg mogen worden gelegd, waarbij het begrip 'arbeidsverhouding' moet worden uitgelegd in overeenstemming met de rechtspraak van het Hof van Justitie over de Uitzendrichtlijn. De zzp-constructie, op grond waarvan X voor andere opdrachtgevers is gaan werken, moet eveneens worden aangemerkt als arbeidsverhouding. Dat betekent dat artikel 9a Waadi van toepassing is.

Nu artikel 9a Waadi van toepassing is, moet worden beoordeeld in hoeverre het non-concurrentiebeding en het relatiebeding in strijd zijn met het bepaalde in dat artikel. De kantonrechter is van oordeel dat het non-concurrentiebeding en het relatiebeding moeten worden aangemerkt als belemmeringen in de zin van artikel 9a Waadi. BKBD heeft weliswaar aangevoerd dat het haar met name te doen is om haar relaties te beschermen en dat de bedingen ook zo moeten worden begrepen, maar de strekking van het non-concurrentiebeding gaat verder dan het beschermen van relaties van BKBD. In ieder geval vloeit uit beide bedingen onmiskenbaar voort dat X niet in dienst mag treden of werkzaamheden mag uitvoeren voor de inlenende bedrijven waaraan hij eerder door BKBD ter beschikking is gesteld. Dat is een belemmering als bedoeld in artikel 9a Waadi. Aangezien een dergelijke belemmering niet is toegestaan, zijn de bedingen nietig op grond van artikel 9a lid 2 Waadi. De kantonrechter wijst de vorderingen van BKBD af, omdat deze bedingen op grond van artikel 9a Waadi nietig zijn.

Schadevergoeding wegens het niet in acht nemen van de opzegtermijn (€ 2.188,89)

X heeft zich niet aan de contractuele opzegtermijn van een maand gehouden door de overeenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen op 12 juni 2020. In beginsel is sprake van een tekortkoming in de nakoming aan de kant van X en heeft BKBD recht op schadevergoeding. BKBD moet die schadevergoeding wel goed onderbouwen en daar heeft zij niet aan voldaan. In de eerste plaats staat vast dat de beveiligingsvergunning van BKBD op 29 juni 2020 is ingetrokken. In artikel 2 lid 1 Wet particuliere beveiligingsorganisaties en

recherchebureaus is bepaald dat het verboden is om zonder vergunning van de minister van Justitie en Veiligheid beveiligingswerkzaamheden of researchwerkzaamheden te verrichten of aan te bieden. BKBD heeft weliswaar gesteld dat zij haar medewerkers/zzp'ers kan inzetten bij andere bedrijven en hen op de vergunning van dat bedrijf kan laten werken, maar die stelling is uitdrukkelijk door X betwist en door BKBD op geen enkele wijze onderbouwd. De kantonrechter gaat daarom aan die stelling voorbij. Dat betekent dat X al niet schadeplichtig kan worden gehouden voor de periode na 29 juni 2020. In de tweede plaats heeft BKBD ook de schadevergoeding over de periode van 12 tot 29 juni 2020 niet deugdelijk onderbouwd. Zij heeft gesteld dat zij X gedurende een bepaald aantal uren had kunnen inzetten, maar gelet op de gestelde vrijblijvendheid van de opdrachtovereenkomst, lag het op de weg van BKBD om nader te concretiseren dat zij X ook daadwerkelijk gedurende dat aantal uren had ingezet. Alles bijeengenomen is de kantonrechter van oordeel dat de gevorderde schadevergoeding onvoldoende is onderbouwd en dat daarom geen toewijzing van de vordering kan plaatsvinden.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 08-03-2022

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2022:700

Zaaknummer: 9469810 CV EXPL 21-4142

Rechters: A.M. Koene

Advocaten: J.M. Wolfs en L.R. Brendel

Wetsartikelen: 9a Waadi en Uitzendrichtlijn