

RECHTSPRAAK

Artikel 9a Waadi is ook van toepassing bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Autorijlessen zijn niet aan te merken als verplichte of noodzakelijke scholing in de zin van artikel 7:611a BW.*Feiten*

Werknemer is met ingang van 1 augustus 2021 in dienst getreden van werkgeefster. De arbeidsovereenkomst is omgezet naar een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Het fulltimesalaris is berekend op een bedrag van € 4.400 bruto. De arbeidsovereenkomst bevat een concurrentie/relatiebeding en separaat een studiekostenbeding. Op 14 november 2022 heeft werknemer de arbeidsovereenkomst schriftelijk opgezegd tegen 26 december 2022, welke opzegging door werkgeefster is geaccepteerd. Werknemer was laatstelijk gedetacheerd bij een derde partij, bij wie hij op 1 januari 2023 in dienst is getreden. Aan werknemer is een pakket aan leermiddelen beschikbaar gesteld waarvan de studiekosten in totaal € 3.500 bedragen. Werkgeefster verrekent de studiekosten en de vervallen boetes uit hoofde van het relatiebeding met de loonaanspraken over december 2022. Werknemer vordert onder meer een verklaring voor recht dat hij vanwege zijn indiensttreding bij de derde partij geen boetes verschuldigd is en werkgever te veroordelen tot betaling van € 10.956. Werkgeefster voert verweer en vordert in reconventie werknemer te veroordelen tot betaling van een bedrag van € 29.248,77 wegens overtreding van het concurrentie- en relatiebeding en terugbetaling van studiekosten. Daarnaast vordert werkgeefster afgifte van de eigendommen van werkgeefster.

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat het concurrentie/relatiebeding in de arbeidsovereenkomst aan het schriftelijkheidsvereiste van artikel 7:650 BW voldoet, ondanks het verweer van werknemer dat volgens hem daaraan niet is voldaan. Werknemer legt verder aan zijn vordering ten grondslag dat het relatiebeding in strijd is met het belemmeringsverbod van artikel 9a lid 1 Waadi, en dat dit beding daarom nietig is (artikel 9a lid 2 Waadi). Partijen verschillen van mening over de vraag onder wiens leiding en toezicht werknemer de werkzaamheden bij de derde partij heeft uitgeoefend. Werkgeefster had voldoende duidelijke feiten dienen te stellen op grond waarvan kan worden aangenomen dat werknemer onder haar leiding en toezicht staat. Zij heeft weliswaar gesteld dat werknemer de opdracht onder haar leiding en toezicht heeft uitgevoerd, maar heeft dit ook nadat daar ter zitting naar is gevraagd op geen enkele wijze onderbouwd. Werkgeefster heeft volstaan met de mededeling dat aan werknemer regelmatig werd gevraagd hoe het gaat zonder aan te geven op welke wijze en wanneer aan werknemer instructies zijn gegeven. Dat is echter naar het oordeel van de kantonrechter onvoldoende. Vervolgens dient te worden beoordeeld of het in artikel 9a Waadi

opgenomen belemmeringsverbod op werknemer van toepassing is. Volgens werkgeefster is dit niet het geval, nu werknemer reeds over vast werk beschikt (doordat hij voor onbepaalde tijd bij haar in dienst is). De kantonrechter is van oordeel dat de doelstelling van de uitzendrichtlijn (Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid) met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden een minimumbescherming aan uitzendkrachten biedt. Artikel 6 lid 2 Uitzendrichtlijn maakt (dus) geen onderscheid tussen uitzendkrachten met een overeenkomst voor onbepaalde tijd en die met een overeenkomst voor bepaalde tijd. Ten slotte acht de kantonrechter van belang dat uit artikel 9 Uitzendrichtlijn volgt dat de lidstaten wel voor uitzendkrachten gunstiger bepalingen mogen vaststellen, maar dat de uitvoering van de richtlijn "onder geen beding een rechtvaardiging (mag) vormen voor een verlaging van de algemene beschermingsniveau van de werknemers op de onder de richtlijn vallende gebieden". De kantonrechter leidt uit de strekking van de Uitzendrichtlijn af dat het belemmeringsverbod voor alle uitzendkrachten dient te gelden. Het is werkgeefster derhalve verboden de boete bij werknemer te incasseren en te verrekenen met de loonaanspraken van werknemer. Bij beantwoording van de vraag of een overeengekomen beding desondanks nietig is op grond van artikel 7:611a lid 4 BW, dient duidelijk te zijn of er sprake is van verplichte scholing op grond van het recht. Dit betekent dat het voor de werkgever mogelijk blijft om een rechtsgeldig studiekostenbeding overeen te komen indien het gaat om andere scholing dan waar de Richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (Richtlijn (EU) nr. 2019/1152) op ziet. De kantonrechter is van oordeel dat het overeengekomen "compleet rijlespakket; minimaal 20 lessen plus theorie praktijkexamen" niet onder de verplichte of noodzakelijke scholing valt. Werknemer wordt veroordeeld tot terugbetaling van een deel van de studiekosten. Ook wordt werknemer veroordeeld tot betaling van een bedrag als vergoeding voor de eigendommen van werkgeefster.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 16-08-2023

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2023:4201

Zaaknummer: 10403482 MC EXPL 23-1680

Rechters: R.M. Berendsen

Advocaten: L.S. van Dis

Wetsartikelen: 9a Waadi; 7:611 BW; 7:611a BW; 7:625 BW; 7:650 BW