

RECHTSPRAAK

Belemmeringsverbod Waadi niet van toepassing indien werknemer de werkzaamheden via nieuwe werkgever bij de inlener van zijn oude werkgever voortzet.*Feiten*

Op 1 juli 2002 is werknemer in dienst getreden van (de rechtsvoorganger van) werkgeefster. Op 16 februari 2016 zijn partijen een relatiebeding overeengekomen, waarin onder meer is opgenomen dat het zonder schriftelijke toestemming van werkgeefster verboden is om gedurende één jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst op enigerlei wijze zakelijke contacten te leggen of te onderhouden met relaties van werkgeefster. Werknemer heeft voor kort in-house advies en ondersteuning geleverd aan Omgevingsdiensten en een gemeente namens werkgeefster. Op 22 mei 2021 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst per 1 juli 2021 opgezegd. Werknemer is op 1 juli 2021 elders in dienst getreden. De Omgevingsdienst heeft de overeenkomst met opdracht die op 1 juli 2022 afliep en vanaf 2019 al acht keer is verlengd, niet opnieuw verlengd. Op 1 september 2021 is werknemer bij de Omgevingsdienst in dienst getreden. Volgens werkgeefster leidt dit tot een overtreding van het relatiebeding en is werknemer daarom een boete verschuldigd. In eerste aanleg heeft de kantonrechter onder meer geoordeeld dat het verweer van werknemer dat het relatiebeding nietig is omdat dit in strijd is met het belemmeringsverbod niet slaagt, omdat werknemer niet heeft onderbouwd dat werkgeefster een uitzendbureau is en hij een uitzendkracht is die ter beschikking is gesteld van de Omgevingsdienst. Bovendien is werknemer niet in dienst getreden van de Omgevingsdienst maar van een (ander) bedrijf, en heeft werkgeefster hem daarin op geen enkele manier belemmerd. De kantonrechter constateert dat het relatiebeding geldig is en dat vernietiging daarvan niet aan de orde is. Tegen deze beslissing en de daaraan ten grondslag gelegde motivering komt werknemer met zijn grieven op.

Oordeel

Met grief 1 betoogt werknemer dat het relatiebeding nietig is vanwege strijd met het belemmeringsverbod van artikel 9a Waadi. Werknemer stelt dat werkgeefster kan worden aangemerkt als een bedrijf dat zich bezighoudt met het detacheren van personeel, dat hij onder leiding en toezicht van de Omgevingsdienst werkte en onder diens bevoegd gezag viel. Werknemer meent dat het belemmeringsverbod niet alleen geldt indien sprake is van een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding tussen de ter beschikking gestelde werknemer en de inlener, maar ook in de situatie dat die werknemer werkzaamheden verricht voor de inlener (Omgevingsdienst) via een andere werkgever (het bedrijf waar hij in dienst is getreden). Hier gaat het hof niet in mee. Artikel 9a Waadi verbiedt degene die arbeidskrachten

ter beschikking stelt om belemmeringen op te werpen 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. Hieruit kan worden afgeleid dat het belemmeringsverbod ziet op de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding tussen de ter beschikking gestelde werknemer en degene aan wie hij ter beschikking is gesteld. Deze situatie doet zich evenwel niet voor, zodat grief 1 faalt. Met grief 3 betoogt werknemer dat de kantonrechter de opgelegde boete van € 34.000 onjuist heeft berekend. Volgens werknemer heeft de kantonrechter ten onrechte naast een eenmalige boete van € 10.000 voor elke opvolgende kalenderdag een aanvullende boete van € 1.000 opgelegd. Dit oordeel miskent echter dat werknemer in totaal maar zeven werkdagen werkzaamheden heeft verricht voor de Omgevingsdienst, zodat de boete maximaal € 17.000 kan bedragen. Naar het oordeel van het hof brengt een redelijke uitleg van het boetebeding met zich mee dat werknemer een boete is verschuldigd voor de daadwerkelijk voor de Omgevingsdienst gewerkte dagen en niet voor elke kalenderdag volgend op de dag van de eerste overtreding, zoals werkgeefster heeft betoogd. Dat betekent dat grief 3 slaagt, zodat werknemer in totaal een boete van € 17.000 is verschuldigd. Met grief 2 betoogt werknemer dat de kantonrechter in het bestreden vonnis ten onrechte geen nihilstelling dan wel matiging van de boete heeft toegepast. Hiertoe stelt werknemer dat (i) er door zijn werkzaamheden geen sprake is van afbreuk van het bedrijfsdebiet van werkgeefster, (ii) het boetebeding tot een buitensporig en onaanvaardbaar resultaat leidt en (iii) hij geen kwaad in de zin had. Het hof ziet echter geen aanleiding om tot matiging van de boete over te gaan, onder meer omdat vast is komen te staan dat werkgeefster schade heeft geleden door het handelen van werknemer nu de overeenkomst van opdracht tussen werkgeefster en de Omgevingsdienst niet is verlengd. Grief 2 faalt derhalve.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 22-08-2023

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2023:2207

Zaaknummer: 200.316.269/01

Rechters: G.C. Boot, A.S. Arnold en A.C.M. Kuypers

Advocaten: G.M. Roze en M. Schildwacht

Wetsartikelen: 8 Waadi, 9a Waadi en 6:94 lid 1 BW