

RECHTSPRAAK

Belemmeringsverbod artikel 9a Waadi treedt pas in na afloop van terbeschikkingstelling. Voorts heeft werkgever bevestigd werknemer – na afloop van terbeschikkingstelling – niet aan het relatiebeding te houden. Belang bij vorderingen ontbreekt.*Feiten*

Werknemer is sinds 1 juni 2008 werkzaam voor CGI Nederland B.V. (hierna: CGI), een IT- en consultancybedrijf. Tussen partijen is een relatiebeding overeengekomen inhoudende – kort gezegd – dat werknemer niet binnen één jaar na het einde van de arbeidsovereenkomst voor een klant mag gaan werken op straffe van een boete van € 450 per dag. Werknemer kan schriftelijk vrijstelling van het relatiebeding verzoeken. Werknemer is sinds 1 februari 2022 door CGI als IT-consultant tewerkgesteld bij het ministerie van Justitie en Veiligheid (hierna: het ministerie). Werknemer heeft op enig moment bij CGI kenbaar gemaakt dat hij als zelfstandige verder wil gaan. Op 10 maart 2023 heeft werknemer CGI om vrijstelling van het relatiebeding verzocht, hetgeen CGI op 30 mei 2023 heeft geweigerd. In een e-mail van 20 september 2023 schrijft de leidinggevende bij het ministerie aan werknemer dat de opdracht bij het ministerie niet verder verlengd wordt, maar dat hij werknemer per januari 2024 wil inzetten in een andere rol. Werknemer vordert in kort geding het concurrentie-/relatiebeding geheel of gedeeltelijk te schorsen. Hij stelt dat het beding op grond van artikel 9a Waadi nietig is, terwijl CGI niet bereid is de nietigheid van het relatiebeding te erkennen. Werknemer wil graag als zelfstandige verder en dit is niet mogelijk zolang er onduidelijkheid is over de geldigheid en toepasselijkheid van het beding, aldus werknemer.

Oordeel

De kantonrechter wijst de vorderingen in kort geding af. Allereerst beoordeelt de kantonrechter de vraag of sprake is van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten onder toezicht en leiding van de inlener waarop de Waadi van toepassing is. Aan dat vereiste is voldaan nu sprake is van instructies van de inlener aan werknemer en hij aan de inlener verantwoording aflegt. Werknemer krijgt van de inlener rechtsreeks opdrachten en hij rapporteert om de twee weken. Het ministerie monitort bovendien de voortgang. Sinds 1 februari 2022 is het ministerie de leidinggevende en is er tussen CGI en het ministerie geen contact geweest. Onder deze omstandigheden kan niet worden geconcludeerd dat werknemer onder toezicht en leiding van CGI werkzaam is. Dat CGI functioneringsgesprekken voert, ziekmeldingen begeleidt en werknemer meegaat met teamuitjes maakt dat niet anders. Kortom, de Waadi is in dit geval van toepassing. Werknemer stelt dat het relatiebeding nietig

is vanwege strijd met het belemmeringsverbod. De kantonrechter wijst deze vordering af. Het belemmeringsverbod treedt immers pas in *na afloop* van de terbeschikkingstelling. De terbeschikkingstelling van werknemer loopt tot en met 31 december 2023. Het belemmeringsverbod is niet al voor het einde van de terbeschikkingstelling van toepassing. Werknemer is in dienst van CGI en heeft (nog) niet opgezegd. Aangezien het belemmeringsverbod pas vanaf 1 januari 2024 van toepassing is en CGI ter zitting voorts heeft aangegeven dat zij werknemer vanaf 1 januari 2024 niet aan het relatiebeding zal houden, is er geen sprake van een belemmering als bedoeld in artikel 9a lid 1 Waadi. Onder deze omstandigheden heeft werknemer dan ook geen belang bij zijn vorderingen. Afwijzing van de vorderingen volgt.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 05-10-2023

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2023:9483

Zaaknummer: 10681953 VV EXPL 23-429

Rechters: E.I. Mentink

Advocaten: mr. C.S. de Kuyper en J.C. Hesen

Wetsartikelen: 1 Waadi en 9a Waadi