

RECHTSPRAAK

Continu B.V./Kiss Engineering B.V.

Verbod op indienstneming gedetacheerde werknemer gedurende een periode van een jaar op straffe van een halfjaar brutomaandloon en/of 1000 uren is nietig want in strijd met artikel 9a Waadi. Inlener komt beroep op artikel 9a Waadi toe

Kiss was in oktober 2012 op zoek naar een geschikte persoon voor de invulling van een vacature. Continu heeft twee kandidaten voorgesteld en heeft op detacheringsbasis een van deze kandidaten (hierna: H) ondergebracht bij Kiss. Op deze dienst van Continu zijn haar algemene voorwaarden van toepassing. De detachering heeft zeven weken geduurd met 278 werkzame uren, welke uren bij Kiss tegen een uurtarief van € 39 exclusief btw in rekening zijn gebracht en door Kiss zijn betaald. Kiss heeft H op een later moment zelf in dienst genomen. Kiss handelt daarmee in strijd met artikel 14 lid 2 van de tussen partijen overeengekomen algemene voorwaarden en is de overeengekomen boete verschuldigd van zes brutomaandsalarissen, te weten € 14.100 (zes maal € 2.350). Kiss stelt zich onder meer op het standpunt dat het boetebeding in strijd is met artikel 9a Waadi. Continu werpt in strijd met de Waadi een zware belemmering op voor het tot stand komen van een rechtstreekse arbeidsverhouding tussen Kiss en H, aldus Kiss.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Artikel 9a van de Waadi lid 2 jo. lid 1 bepaalt, kort gezegd, dat elk beding dat de indiensttreding van een arbeidskracht bij een inlener na afloop van de terbeschikkingstelling belemmert, nietig is. Daarop bestaat een uitzondering indien op grond van het beding de inlener een redelijke vergoeding is verschuldigd aan de uitlener voor de door de uitlener verleende diensten in verband met de terbeschikkingstelling, werving of opleiding van de arbeidskracht. Artikel 14 lid 2 van de algemene voorwaarden van Continu betreft een absoluut geformuleerd verbod tot het in dienst nemen van de arbeidskracht tot twaalf maanden na afloop van de opdracht en is derhalve in beginsel nietig tenzij voornoemde uitzondering zich voordoet. Op overtreding van dat verbod stelt artikel 14 lid 3 van de algemene voorwaarden een boete ter hoogte van zes brutomaandsalarissen. Tussen partijen is niet in geschil dat lid 2 en lid 3 van artikel 14 van de algemene voorwaarden in onderling verband en in samenhang moeten worden beoordeeld. Aldus moet worden beoordeeld in hoeverre de boete in lid 3 een redelijke vergoeding is in de zin van artikel 9a lid 2 van de Waadi. Wat een redelijke vergoeding is, is in de Waadi niet gedefinieerd. In de memorie van toelichting bij de Waadi staat daarover het volgende: ‘de redelijkheid van een dergelijke vergoeding kan worden beoordeeld aan de hand van wat in de markt gebruikelijk is, de kosten die zijn gemaakt en de duur van de terbeschikkingstelling. Als de terbeschikkingstelling

bijvoorbeeld lang heeft geduurd, zullen de inkomsten daaruit groter zijn (en de kosten voor een groter deel zijn terugverdiend). Het ligt in de rede dat bij de bepaling van de hoogte van een vergoeding hiermee rekening wordt gehouden.' Dat een vergoeding ter hoogte van zes brutomaandsalarissen (in dit geval € 14.100) voldoet aan deze gezichtspunten heeft Continu onvoldoende onderbouwd en kon zij desgevraagd ter zitting ook onvoldoende concreet toelichten. In plaats daarvan heeft Continu ter zitting voor het vaststellen van een redelijke vergoeding aangesloten bij een bedrag ter hoogte van 21% van het brutojaarsalaris, wat aanmerkelijk lager is dan een bedrag ter hoogte van zes brutomaandsalarissen. Dat een bedrag van € 14.100 een redelijke vergoeding in de zin van artikel 9a de Waadi zou zijn, is dus niet, althans onvoldoende gebleken. Van de uitzondering die nietigheid van het artikel 14 lid 2 van de algemene voorwaarden zou voorkomen is daardoor geen sprake, zodat artikel 14 lid 2, in samenhang met artikel 14 lid 3, van de algemene voorwaarden nietig is. Nu sprake is van een nietig beding, is Kiss geen betaling verschuldigd van het primair gevorderde bedrag van € 14.100. De primaire vordering van Continu zal daarom worden afgewezen. Partijen worden in de gelegenheid gesteld zich nader uit te laten over de vraag wat een 'redelijk loon' dient te zijn voor Continu.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 12-12-2013

ECLI: ECLI:NL:RBOBR:2013:6814

Zaaknummer: 900550 \ CV EXPL 13-6190

Rechters: C. Schollen-den Besten

Advocaten: A.K.M. van Meer

Wetsartikelen: 9a Waadi