

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Richtlijnconforme uitleg van artikel 9a lid 2 Waadi brengt mee dat het belemmeringsverbod ook voor werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd geldt. Overeengekomen relatiebeding nietig.

Werknemer is op 1 februari 2013 voor onbepaalde tijd in dienst getreden van werkgever in de functie van Project & Change Manager. In de tussen partijen gesloten arbeidsovereenkomst is een relatiebeding opgenomen. Werknemer is sinds 27 oktober 2014 bij FrieslandCampina Nederland Holding B.V. (hierna: FrieslandCampina) gedetacheerd op basis van een tussen werkgever en FrieslandCampina gesloten inzetovereenkomst. In april 2016 heeft FrieslandCampina aan werkgever kenbaar gemaakt werknemer in dienst te willen nemen. Werkgever heeft hier niet mee ingestemd. Werknemer vordert gehele of gedeeltelijke schorsing van het relatiebeding in die zin, dat het werknemer is toegestaan om na afloop van zijn detachering bij FrieslandCampina in loondienst werkzaamheden te verrichten voor FrieslandCampina Nederland Holding B.V. en haar dochterondernemingen, zonder dat hij de overeengekomen boete verschuldigd is. Werknemer legt onder meer 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 (art. 9a lid 2 Waadi).

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vastgesteld wordt dat werknemer in beginsel onder het toepassingsbereik van de Waadi valt. Vervolgens dient te worden beoordeeld of het in artikel 9a Waadi opgenomen belemmeringsverbod op werknemer van toepassing is. Volgens werkgever is dit niet het geval, nu werknemer reeds over vast werk beschikt (doordat hij voor onbepaalde tijd in dienst is). Artikel 9a Waadi is de implementatie van artikel 6 lid 2 Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid (hierna ook: de Uitzendrichtlijn). Blijkens de preambule van deze richtlijn heeft deze onder meer tot doel de opwaartse aanpassing van de arbeidsvoorwaarden van de werkenden in de Europese Gemeenschap betreffende uitzendarbeid (punt 2), de bevordering van flexibiliteit in combinatie met arbeidszekerheid (punt 8) en het stellen van een beschermingskader voor uitzendkrachten dat niet-discriminerend, transparant en evenredig is (punt 12). De kantonrechter leidt uit een en ander af dat de doelstelling van de Uitzendrichtlijn is met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden een minimumbescherming aan uitzendkrachten te bieden. In de preambule is hierbij geen onderscheid gemaakt tussen uitzendkrachten met een overeenkomst voor bepaalde tijd respectievelijk voor onbepaalde tijd, behalve dat ten aanzien van uitzendkrachten met een overeenkomst voor onbepaalde tijd, gelet op hun sterkere rechtspositie, mag worden afgeweken van de regels die binnen de

inlenende onderneming gelden. Voor het overige wordt in de preambule noch in de Uitzendrichtlijn zelf onderscheid gemaakt tussen uitzendkrachten met een overeenkomst voor onbepaalde tijd dan wel bepaalde tijd. Weliswaar heeft de Commissie in haar voorstel van 20 maart 2002 voor de Uitzendrichtlijn aangegeven dat doel van de richtlijn is dat de toegang tot vast werk voor uitzendkrachten moet verbeteren, maar naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter had het voor de hand gelegen dat in het geval het belemmeringsverbod in het geheel niet zou gelden voor uitzendkrachten met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dit expliciet in de richtlijn zou zijn opgenomen. Voor een restrictieve interpretatie van de beschermende bepalingen in de richtlijn is geen plaats. De kantonrechter leidt uit het voorgaande af dat de strekking van de Uitzendrichtlijn is dat het belemmeringsverbod voor alle uitzendkrachten dient te gelden. Nu noch in de parlementaire geschiedenis van de (wijziging in 2012 van de) Waadi, noch in de tekst zelf van artikel 9a lid 2 Waadi wordt vermeld dat het belemmeringsverbod niet geldt voor uitzendkrachten met een overeenkomst voor onbepaalde tijd, brengt een richtlijnconforme uitleg van artikel 9a lid 2 Waadi mee, dat het belemmeringsverbod ook voor laatstbedoelde werknemers geldt. Naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter is het relatiebeding in de arbeidsovereenkomst tussen partijen daarom nietig en kan werkgever zich daar tegenover werknemer niet op beroepen. Bij de gevorderde schorsing heeft werknemer dus geen belang.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 28-09-2016

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2016:5183

Zaaknummer: 5262765 AV EXPL 16-44 JH/1050

Rechters: P. Krepel

Advocaten: M.J.W. Kruyskamp en M.A.T. Schroots

Wetsartikelen: 9a Waadi en 6 lid 2 Richtlijn 2008/104/EG