

RECHTSPRAAK

werkgever/werknemer

Uit de tekst, het doel en de systematiek van de Uitzendrichtlijn volgt dat artikel 6 lid 2 toepasselijk is ongeacht of de uitzendkracht een vast of een tijdelijk dienstverband heeft bij de uitzendorganisatie. Voor toepassing van artikel 9a Waadi is aldus niet van belang dat werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij werkgever had.

Werknemer is in augustus 2010 voor onbepaalde tijd in dienst getreden bij werkgever. In een bijlage bij de arbeidsovereenkomst is een concurrentiebeding en een relatiebeding opgenomen. Werkgever heeft in december 2011 met X een raamovereenkomst gesloten op basis waarvan werkgever medewerkers ter beschikking van X kan stellen voor het leveren van diensten en/of het verrichten van werkzaamheden voor opdrachtgevers van X. In deze overeenkomst is een niet-overnamebeding opgenomen. Begin november 2013 hebben werkgever en X een deelovereenkomst gesloten op basis waarvan werkgever werknemer heeft gedetacheerd bij X en X op haar beurt werknemer heeft doorgeleend aan Y. Werkgever en werknemer hebben de arbeidsovereenkomst beëindigd per 31 december 2014. Werknemer is hierop in dienst getreden bij Y. Werkgever stelt dat werknemer het concurrentie- en relatiebeding heeft overtreden en vordert onder meer een gebod tot staken van de werkzaamheden bij Y tot aan (het eind van) de periode. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld dat het concurrentie- en relatiebeding in strijd zijn met artikel 9a lid 1 Waadi en dat de bedingen op grond van het tweede lid nietig zijn. De vorderingen van werkgever zijn daarom afgewezen. Tegen dit vonnis komt werkgever in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Werkgever heeft niet weersproken de stelling van werknemer dat hij bij Y tijdelijk een bestaande vacature invulde en niet een zelfstandig project uitvoerde. Dat wijst erop dat het gaat om een functie die in de organisatie was ingebed en waarbij werknemer verantwoording diende af te leggen aan de direct leidinggevende binnen Y en niet onder leiding en toezicht van werkgever stond. De omstandigheid dat de fieldmanager werknemer een aantal keer bij Y heeft bezocht, maakt dat niet anders. Uit de door werkgever overgelegde e-mails volgt niet dat werkgever de werkzaamheden van werknemer ten behoeve van Y op enige wijze inhoudelijk begeleidde. De e-mails hebben voornamelijk betrekking op de praktische zaken als vervanging van werknemer tijdens diens vakantie en praktische ondersteuning door werkgever. Uit de door werkgever overgelegde telefoongegevens zou moeten blijken dat werknemer geregeld contact had met de fieldmanagers, maar niet

aannemelijk is geworden dat die gesprekken betrekking hadden op het werk dat werknemer voor werkgever verrichte. Het hof concludeert dan ook dat werknemer onder leiding en toezicht van Y stond. Hieruit volgt dat werknemer in beginsel onder het toepassingsbereik van artikel 9a Waadi valt. Vervolgens dient de vraag beantwoord te worden of artikel 9a Waadi van toepassing is op een uitzendkracht die een vast dienstverband heeft bij het bedrijf dat hem heeft gedetacheerd. Uit de tekst, het doel en de systematiek van de Uitzendrichtlijn volgt dat artikel 6 lid 2 toepasselijk is ongeacht of de uitzendkracht een vast of een tijdelijk dienstverband heeft bij de uitzendorganisatie. Voor toepassing van artikel 9a Waadi is aldus niet van belang dat werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij werkgever had. Werknemer doet dan ook terecht een beroep op artikel 9a Waadi. Het tussen partijen overeengekomen concurrentie- en relatiebeding is nietig. Volgt bekrachtiging van het bestreden vonnis.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 13-09-2016

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2016:2591

Zaaknummer: 200.173.245/01

Rechters: C.A. Joustra, S.R. Mellema en C.J. Frikkee

Advocaten: A.S. Douma en B.J. Bongaards

Wetsartikelen: 9a Waadi en 6 lid 2 Uitzendrichtlijn