

RECHTSPRAAK

Kort geding. Overtreding van het overname- en relatiebeding, waaraan werknemer in beginsel is gebonden. Indiensttreding bij concurrerende detacheerder. Vorderingen werknemer afgewezen.

Feiten

Werkgeefster is een onderneming die zich onder meer bezighoudt met het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Werknemer is op 1 augustus 2018 in dienst getreden van werkgeefster in de functie van Young Potential voor veertig uur per week. De arbeidsovereenkomst bevat naast een overnamebeding (indiensttreding bij opdrachtgever) een relatiebeding en een daaraan gekoppeld boetebeding. Werkgeefster verliest in 2020 een aanbesteding voor werkzaamheden waarvoor werknemer bij X is ingezet. Op 24 maart 2020 heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst opgezegd met ingang van 31 mei 2020. Per 1 juni 2020 is hij in dienst getreden bij een nieuwe werkgever, in casu ook een detacheerder. Op 27 maart 2020 heeft werkgeefster de ontslagbrief bevestigd en werknemer in deze brief gewezen op het van toepassing zijnde relatie- en concurrentiebeding uit de arbeidsovereenkomst. Werknemer vordert onder meer dat het overname- en relatiebeding en het concurrentiebeding worden gematigd/beperkt opdat deze niet in de weg staan aan het dienstverband met de nieuwe werkgever, waarbij hij door deze werkgever (uitsluitend) tewerkgesteld wordt bij X in het kader van de door de nieuwe werkgever gewonnen aanbesteding en dat bij een dienstverband met de nieuwe werkgever en de tewerkstelling bij X hij geen boete zal verbeuren. Werknemer stelt dat hij het overname- en relatiebeding uit de arbeidsovereenkomst niet overtreedt door per 1 april 2020 via de nieuwe werkgever werkzaamheden voor X te verrichten, omdat werkgeefster geen belang meer heeft bij handhaving van het overname- en relatiebeding doordat zij de aanbesteding voor de opdracht heeft verloren, waardoor zij werknemer niet meer kan inzetten op deze specifieke opdracht. Werkgeefster stelt dat werknemer het overname- en relatiebeding uit de arbeidsovereenkomst overtreedt door per 1 juni 2020 via de nieuwe werkgever werkzaamheden voor X te verrichten. Werkgeefster houdt werknemer niet aan het concurrentiebeding, hij kan dus in dienst blijven bij de nieuwe werkgever. Werkgeefster heeft een zwaarwegend belang bij handhaving van het overname- en relatiebeding, omdat zij veel geïnvesteerd heeft in de opleiding en begeleiding van werknemer. Als werknemers zonder relevante vooropleiding, vervolgens zomaar kunnen overstappen naar een concurrent om te worden ingezet bij dezelfde opdrachtgever, dan bedreigt dit direct het bestaansrecht van werkgeefster, omdat haar kracht is het juiste personeel te koppelen aan een opdrachtgever.

Oordeel

Overtreding overname- en relatiebeding

Naar het oordeel van de kantonrechter wordt het overname- en relatiebeding overtreden omdat als niet (voldoende gemotiveerd) betwist vaststaat dat werkgeefster al dan niet indirect een zakelijke – contractuele – relatie heeft/had met X en dat werknemer geen toestemming heeft om zijn werkzaamheden bij X voort te zetten. Onder deze omstandigheden moet voorshands worden geconcludeerd dat werknemer het overname- en het relatiebeding schendt door binnen één jaar na 31 mei 2020 via de nieuwe werkgever bij X werkzaamheden te verrichten.

Werknemer is in beginsel gebonden aan overname- en relatiebeding

Uitgangspunt is dat een partij zich dient te houden aan hetgeen waartoe hij zich contractueel jegens de andere partij heeft verplicht. Werknemer heeft zijn stelling dat hij er gerechtvaardigd op mocht vertrouwen dat hij zijn werkzaamheden bij X via de nieuwe werkgever mocht voortzetten niet (voldoende) onderbouwd, terwijl werkgeefster dit gemotiveerd heeft betwist. Niet aannemelijk is geworden dat een (vertegenwoordigingsbevoegde) medewerker van werkgeefster werknemer een toezegging heeft gedaan, of dat hij er anderszins op mocht vertrouwen dat werkgeefster hem niet aan het overname- en concurrentiebeding zou houden.

Het is niet aannemelijk dat de bodemrechter het overname- en relatiebeding geheel of gedeeltelijk zal vernietigen

Het overname- en relatiebeding moet worden aangemerkt als een beding in de zin van artikel 7:653 BW, omdat het werknemer beperkt in zijn bevoegdheid om na het einde van zijn dienstverband met werkgeefster op zekere wijze werkzaam te zijn. Er dient een belangenafweging plaats te vinden. Naar het oordeel van de kantonrechter is voldoende aannemelijk geworden dat werkgeefster een zwaarwegend belang heeft om werknemer aan het overname- en het relatiebeding te houden. Werkgeefster en de nieuwe werkgever opereren beide in een sterk concurrerende en competitieve IT-detacheringsmarkt. De belangen die werknemer hier tegenover stelt, zijn naar het voorlopig oordeel van de kantonrechter van onvoldoende gewicht om op grond daarvan te kunnen concluderen dat hij onbillijk wordt benadeeld.

Levert het overnamebeding een ontoelaatbare belemmering op in de zin van artikel 9a van de Wet allocatie arbeid door intermediairs (Waadi)?

In het midden kan blijven of het overnamebeding (naar analogie) in strijd is met het belemmeringsverbod van artikel 9a van de Wet allocatie arbeid door intermediairs (Waadi). Dit belemmeringsverbod, zo dit bij dit soort detacheringssituaties zou gelden, 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. In dit geval is namelijk geen arbeidsovereenkomst tot stand gekomen tussen werknemer en X, maar

tussen werknemer en een andere detacheerder. Conclusie: de kantonrechter wijst de vorderingen van werknemer af.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 02-09-2020

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2020:6074

Zaaknummer: 8613106 UV EXPL 20-125

Rechters: D.C.P.M. Straver

Advocaten: A.G.W. Verstraten, J. Jacobs en H.I. van den Heuvel-Boonstra

Wetsartikelen: 7:653 BW; 9a Waadi