

Waadi kan concurrentie- en relatiebeding onderuit halen

Niet zelden werpen intermediairs via een relatie- of een concurrentiebeding drempels op als gedetacheerde arbeidskrachten een arbeidsovereenkomst willen aangaan met de opdrachtgever die hen eerst inleende. Met verwijzing naar de Waadi maakt de rechter meestal korte metten met die tegenwerking.

Carolin Vethanayagam

In artikel 9 a lid 1 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) is een 'belemmeringsverbod' opgenomen voor werkgevers die bedrijfsmatig arbeidskrachten ter beschikking stellen aan derden. Het belemmeringsverbod houdt kort en goed in dat die werkgevers geen belemmeringen mogen opwerpen voor het tot stand komen van een arbeidsovereenkomst tussen de ter beschikking gestelde arbeidskracht en de derde aan wie de arbeidskracht ter beschikking is gesteld. Eventuele bepalingen die in strijd zijn met dit belemmeringsverbod zijn nietig.

Onder 'ter beschikking stellen van arbeidskrachten' wordt (ingevolge artikel 1 lid 1 aanhef en onder c Waadi) verstaan het ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan een ander voor het onder diens toezicht en leiding verrichten van arbeid, op een andere manier dan volgens een met deze ander gesloten arbeidsovereenkomst.

Hoog kennisniveau

In situaties waarbij het toezicht en leiding níet wordt uitbesteed aan de inlener, lijkt het belemmeringsverbod uit de Waadi daarom niet van toepassing te zijn. Gedacht kan worden aan situaties waarbij sprake is van dienstverlening op een hoog gespecialiseerd kennisniveau. Voor de inlener zal juist deze gespecialiseerde kennis – die hij zelf niet of onvoldoende in huis heeft – reden kunnen vormen om arbeidskrachten in te lenen.

Uit de parlementaire geschiedenis blijkt overigens dat – naast uitzendovereenkomsten – ook payrollconstructies en detacheringsovereenkomsten onder de Waadi kunnen vallen, uiteraard indien aan de voorwaarden van deze wet is voldaan. Dit betekent dat concurrentie- en relatiebedingen in voornoemde overeenkomsten uiterst discutabel zijn.

Uitspraak

Een recent voorbeeld onderschrijft dat. In zijn uitspraak van 12 juni 2015 oordeelde de voorzieningenrechter kantonrechter van de Rechtbank Rotterdam dat een relatie- en concurrentiebeding in de detacheringsovereenkomst tussen een werkgever en een uitgeleende werknemer nietig is op grond van artikel 9 a lid 1 van de Waadi. Als gevolg hiervan kon de werknemer zonder slag of stoot aan de slag bij de relatie van de werkgever, alwaar hij eerder was gedetacheerd.

Deel dit artikel



Carolin Vethanayagam is advocaat bij Linea Recta Advocatuur.

GERELATEERD



ARBEIDSRECHT | 09 december 2022

De rol van vakbonden: nu en in de toekomst

[Over de werkzaamheden van vakbonden bestaan twee verschillende visies. De logic of influence en de logic of membership. Welke van die twee geniet de voorkeur? →](#)



NIEUWS | 23 november 2022

Vakbond: overheid moet meer controleren op veilige werkvloer

De overheid moet zorg dragen voor een veilige werkvloer door meer te controleren en ook boetes uit te delen. →



ARBEIDSRECHT | 31 oktober 2022

Zorgplicht werkgever adviseren Regeling Vervroegde Uittreding

Werkgevers kunnen persoonlijke afspraken maken met de werknemers over het eerder uit dienst treden dan de pensioengerechtigde leeftijd. Maar wat als de werkgever... →



NIEUWS | 19 oktober 2022

Deliveroo compenseert bezorgers bij vertrek uit Nederland

Maaltijdbezorger Deliveroo vertrekt eind volgende maand uit Nederland. Het bedrijf had al eerder aangegeven de Nederlandse markt te willen verlaten. Niet alleen... →



NIEUWS | 07 oktober 2022

KLM mag oud-topman Elbers ontslagvergoeding meegeven

Oud-KLM-topman Pieter Elbers heeft volgens de rechtbank van Amsterdam recht op een ontslagvergoeding na zijn vertrek bij de luchtvaartmaatschappij. Bovendien heeft... →
