

LEGAL UPDATE

Belemmeringsverbod WAADI

Datum: 14 maart 2017

Als de arbeidsovereenkomst een concurrentie- en/of relatiebeding bevat, kan een werknemer niet of alleen onder bepaalde voorwaarden bij een concurrent of relatie in dienst treden. Door de invoering van de Wet werk en zekerheid ('WWZ') is een concurrentie- en/of relatiebeding in een tijdelijke arbeidsovereenkomst niet meer toegestaan. Uitzondering geldt voor die gevallen waarin de werkgever gemotiveerd in de overeenkomst aangeeft welke zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen een dergelijk beding vereisen. De WWZ heeft geen verandering gebracht in de regels voor het aangaan van een concurrentie- en/of relatiebeding in contracten voor onbepaalde tijd.

Stel: een medewerker is in vaste dienst en in de arbeidsovereenkomst is een relatiebeding opgenomen waarin staat dat de medewerker binnen een jaar na uitdiensttreding geen werkzaamheden mag verrichten voor relaties van de werkgever. Deze medewerker wordt tijdens het dienstverband tijdelijk aan een relatie uitgeleend. Veel werkgevers zullen denken dat het deze medewerker dan vanwege het relatiebeding niet is toegestaan om vervolgens rechtstreeks bij de relatie in dienst te treden. Toch schuilt hier een addertje onder het gras: het [belemmeringsverbod uit de WAADI](#) (Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs).

Het belemmeringsverbod zorgt er voor dat de werkgever die een medewerker aan een ander ter beschikking stelt niet kan voorkomen dat de medewerker na afloop van de terbeschikkingstelling rechtstreeks bij de derde in dienst treedt. Het maakt dan niet uit of de medewerker voor bepaalde of voor onbepaalde tijd bij de werkgever in dienst was, zoals recentelijk door het [Gerechtshof Den Haag](#) is bevestigd. Dit betekent bijvoorbeeld dat als een medewerker vanuit een vast dienstverband aan een klant wordt gedetacheerd en onder leiding en toezicht van die klant werkzaam is, de werkgever de medewerker niet met een beroep op het relatiebeding uit de arbeidsovereenkomst kan tegenhouden om vervolgens bij de klant in dienst te treden. Voor dergelijke situaties verdient het dan ook aanbeveling om in de overeenkomst met de derde een vergoeding te bedingen. De WAADI biedt deze mogelijkheid uitdrukkelijk. Het dient dan te gaan om een redelijke, marktconforme vergoeding voor de terbeschikkingstelling, werving en opleiding van de medewerker, waarvan de hoogte moet kunnen worden onderbouwd.

Let wel: de WAADI – en dus ook het belemmeringsverbod – geldt alleen als de medewerker tijdens de terbeschikkingstelling onder leiding en toezicht van de derde (en dus niet van de eigen werkgever) heeft gewerkt. Iedere onderneming die een medewerker aan een relatie uitleent of detacheert (bedrijfsmatig of niet-bedrijfsmatig) dient zich dus te realiseren dat als de leiding en het toezicht bij de relatie is komen te liggen, het de medewerker vrij staat om bij de relatie in dienst te treden, ondanks dat de medewerker aan een relatiebeding was gebonden.

Dit is een Legal Update van de praktijkgroep Arbeid & Pensioen.

Voor meer informatie:

Pieter Mantel
+31 30 25 95 552
pietermantel@vbk.nl