

RECHTSPRAAK

Omdat sprake is van uitzending zoals bedoeld in de Uitzendrichtlijn, is het overnamebeding zoals opgenomen in de inleenovereenkomst nietig op grond van artikel 9a lid 2 Waadi (belemmeringsverbod).

Feiten

In 2020 hebben Betabit en Transavia een inleenovereenkomst gesloten. In deze inleenovereenkomst is in artikel 5.8 een overnamebeding opgenomen. Op grond van de inleenovereenkomst heeft Betabit verschillende medewerkers aan Transavia ter beschikking gesteld. In mei en juni 2024 is er tussen partijen een discussie ontstaan over gesprekken die Transavia voerde met enkele medewerkers over het rechtstreeks in dienst treden van die medewerkers bij Transavia. Met ingang van 11 juni 2024 hebben de medewerkers geen werkzaamheden meer voor Transavia verricht. Bij e-mail van 5 juli 2024 heeft Transavia de inleenovereenkomst opgezegd met inachtneming van de overeengekomen termijn van zes maanden. Met ingang van 5 januari 2025 is de inleenovereenkomst geëindigd. Babit vordert Transavia te veroordelen tot betaling van € 87.300 aan contractuele boete inzake schending van het overnameverbod.

Oordeel

De rechtbank oordeelt als volgt. Partijen zijn het erover eens dat artikel 5.8 van de inleenovereenkomst medewerkers van Betabit belemmert om een arbeidsovereenkomst met Transavia te sluiten. Transavia heeft gesteld dat Betabit geen beroep kan doen op artikel 5.8 van de inleenovereenkomst, omdat dit beding nietig is op grond van artikel 9a lid 2 Waadi. Betabit heeft de toepasselijkheid van de Waadi betwist. Als eerste wordt beoordeeld of Betabit kan worden aangemerkt als ‘uitzendbureau’ en de medewerkers als ‘uitzendkracht’ in de zin van de Uitzendrichtlijn. Betabit en de medewerkers kunnen onder de definities van ‘uitzendbureau’ en ‘uitzendkracht’ in de zin van de Uitzendrichtlijn vallen. Of daarvan in de gegeven omstandigheden ook daadwerkelijk sprake is, en het uitlenen van de medewerkers kan worden gekwalificeerd als ‘ter beschikking stellen’ in de zin van de Uitzendrichtlijn en de Waadi, hangt af van het antwoord op de vraag of zij onder toezicht en leiding van Transavia hebben gewerkt. Betabit heeft niet, althans onvoldoende, betwist dat Transavia voor wat betreft de uitvoering van de inleenopdrachten de bevoegdheid had om bindende instructies aan de medewerkers te geven en verder een sturende rol had bij de inrichting van het arbeidsproces, de werkomgeving en de arbeidsomstandigheden. Dat rechtvaardigt de conclusie dat Transavia leiding en toezicht had over de medewerkers. Niet doorslaggevend is dus dat de medewerkers hun taken ook deels zelfstandig uitvoerden en evenmin dat Betabit uit hoofde van de met de medewerkers gesloten arbeidsovereenkomst zelf in het kader van die

rechtsbetrekking ook een zekere mate van formeel werkgeversgezag over de medewerkers uitoefent. Wanneer een dergelijk werkgeversgezag van de uitlener in de weg zou staan aan toezicht en leiding door de inlener, dan zou dat de toepasselijkheid van de Waadi op arbeidskrachten die een arbeidsrelatie met hun uitlener hebben uitsluiten. Dat is in strijd met de inhoud en het doel van de Waadi en de Uitzendrichtlijn. Het voorgaande betekent dan ook dat artikel 9a Waadi in dit geval van toepassing is. De conclusie luidt dat artikel 5.8 van de inleenovereenkomst nietig is op grond van artikel 9a lid 2 Waadi. Betabit kan dus niet met succes een beroep doen op dit beding en Transavia is de in artikel 5.8 sub c genoemde boete niet aan Betabit verschuldigd.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 16-04-2025

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2025:2450

Zaaknummer: C/13/757181 / HA ZA 24-1073

Rechters: G.J.W. Pulles

Advocaten: R. Horstman en L.G. Krijgsheld

Wetsartikelen: 9a Waadi, 1 Waadi, 3 Uitzendrichtlijn en 7:690 BW