

RECHTSPRAAK

werknemer/RJ Security B.V. c.s.

Rechtsvermoeden artikel 7:610a BW is ook van toepassing op voorovereenkomst oproepkracht. Aanhouding zaak voor levering tegenbewijs rechtsvermoeden

X is sinds 15 maart 2010 op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als oproepkracht in dienst van RJ Security. Deze overeenkomst is met een jaar verlengd. Op 23 juni 2011 is aangekondigd dat alle medewerkers die werkzaam zijn als evenementenbegeleider overstappen naar RJ Evenementenbeveiliging. Daarbij is aangetekend dat dit geen nadelige consequenties zal hebben. X en RJ Evenementenbeveiliging sluiten op 1 juli 2011 een 'voorovereenkomst oproepkracht'. Op 22 november 2011 wordt X medegedeeld dat geen gebruik meer gemaakt zal worden van zijn diensten, omdat hij gemaakte afspraken niet nakomt en urenbriefjes te laat inlevert. X stelt dat artikel 7:610a BW ook op de voorovereenkomst oproepkracht van toepassing is en dat hij ten onrechte op staande voet is ontslagen. Hij beroept zich op de vernietigbaarheid van het ontslag en heeft een loonvordering ingesteld.

De kantonrechter onderschrijft het standpunt van RJ Evenementenbeveiliging dat de voorovereenkomst oproepkracht geen arbeidsovereenkomst is. Redengevend daarvoor is dat in de overeenkomst is bepaald dat X niet verplicht was aan een oproep om te komen werken gevolg te geven. Het bestaan van de schriftelijke voorovereenkomst oproepkracht is echter onvoldoende voor het weerleggen van het rechtsvermoeden van artikel 7:610a BW. Het is mogelijk dat de arbeidsverhouding in afwijking van hetgeen is overeengekomen, feitelijk voldoet aan de wettelijke eisen van een arbeidsovereenkomst. Dit rechtsvermoeden is in deze kwestie gebaseerd op het gegeven dat vooralsnog aannemelijk is dat er sprake was van een gezagsverhouding. X werd aangesproken op het niet tijdig inleveren van urenbriefjes, hij mocht geen negatieve houding aannemen en van hem werd verlangd dat hij, als hij zich had ingeschreven op een rooster, hij zich aan deze inschrijving hield. Bovendien is te kennen gegeven dat de nieuwe arbeidsovereenkomst na de overgang geen nadelige gevolgen zou hebben. RJ Evenementenbeveiliging wordt in de gelegenheid gesteld het rechtsvermoeden door middel van tegenbewijs te weerleggen. Indien komt vast te staan dat X voor RJ Evenementenbeveiliging heeft gewerkt op basis van een arbeidsovereenkomst, is deze overeenkomst niet met onmiddellijke ingang opgezegd en heeft X recht op loon tot 17 maart 2012 op basis van hetgeen is bepaald in artikel 7:610b BW.

Instantie: Rechtbank Oost-Nederland

Datum uitspraak: 08-01-2013

ECLI: ECLI:NL:RBONE:2013:BY8037

Zaaknummer: 411102 CV EXPL 12-5498

Rechters: M.H. van Rhijn

Wetsartikelen: 7:610a BW, 7:610b BW, 7:677 BW en 7:678 BW