

## Werknemer doet bij einde overeenkomst een beroep op victimisatie

Een overeenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege. Kan dat discriminerend zijn?

### De feiten

Een werknemer is werkzaam op basis van tijdelijke arbeidsovereenkomsten binnen een organisatie waar veel werknemers met verschillende etnische achtergronden werkzaam zijn. De werknemer is diverse malen onderwerp geweest van ernstig discriminerende uitlatingen door collega's. Dit heeft de werksfeer behoorlijk bepaald. Als de werkgever schriftelijk kenbaar maakt dat de tijdelijke arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd dient de werknemer een klacht wegens discriminatie in bij de Commissie Gelijke Behandeling. De commissie is van oordeel dat de klacht van de werknemer terecht is, die daarna een procedure start om zijn dienstverband weer te laten herleven. In een kort geding krijgt hij geen gelijk, waarna hij een zogenoemde bodemprocedure start.

### De beslissing

De kantonrechter constateert dat niet kan worden vastgesteld dat de verlenging van de arbeidsovereenkomst niet heeft plaatsgevonden op grond van de ingediende klacht bij de Commissie Gelijke Behandeling. De werkgever heeft bij de beslissing tot niet voortzetten van de overeenkomst geen argumenten gebruikt. Omdat de werknemer niet heeft kunnen bewijzen dat de beslissing van de werkgever niet het gevolg is van ontoelaatbaar onderscheid, wordt de beëindigde arbeidsrelatie niet hersteld.

*Kantonrechter Utrecht 5 november 2008, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2008 nummer 308*

### COMMENTAAR

Het is denkbaar dat de zaak een andere uitkomst had gehad als de werkgever expliciet had aangegeven dat de werknemer niet voor een langer dienstverband in aanmerking kwam vanwege alle toestanden en discussies gerelateerd aan de etnische achtergrond van de werknemer.



'Jurisprudentie' wordt verzorgd door mr. J.M. Caro, Werk & Wet Adviesbureau voor Arbeidsrecht, Amstelveen. Tel. 020 6995042, office@werkenwet.nl

## Benaderen van werknemers van de concurrent via Hyves en LinkedIn niet toelaatbaar binnen gemaakte afspraken

Werkgevers benutten alle middelen om gekwalificeerd personeel aan te trekken. Dat tot ongenoegen van concurrenten.

### De feiten

Na de overstap van een werknemer naar een concurrerend werving- en selectiebureau maken de beide werkgevers onderling de afspraak elkaars personeel niet actief te zullen werven. De afspraak wordt schriftelijk vastgelegd. Een werknemer van een van de werkgevers benadert via Hyves en LinkedIn vier werknemers van de andere werkgever. In een kort geding wordt bepaald dat dit in strijd met de afspraken is, en wordt een dwangsom opgelegd om herhaling te voorkomen. De veroordeelde werkgever gaat tegen deze beslissing in hoger beroep en tijdens deze procedure gebeurt het voorgaande nog twee maal. Deze werkgever stelt slechts via standaardmails

mensen te benaderen die op hun profiel op Hyves of LinkedIn te kennen geven open te staan voor een nieuwe baan.

### De beslissing

Het Gerechtshof bepaalde dat de wijze van benadering zoals door de betreffende werkgever is gedaan, wel degelijk kan worden gezien als actief werven van medewerkers. Immers, als de uitnodigingsmail leidt tot een sollicitatie, dan staat niet vast dat deze sollicitatie ook zou zijn verstuurd zonder de uitnodiging vooraf. De werkgever heeft zich daarom opnieuw schuldig gemaakt een overtreding van de afspraken met de concurrent en dient inmiddels verbeurde dwangsommen te betalen.

*Gerechtshof Amsterdam 24 juli 2008, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2008 nummer 313*

### COMMENTAAR

Het komt regelmatig voor binnen de flexbranche en W&S-branche dat werknemers de overstap maken naar de concurrent. Door het maken van collegiale afspraken als in de besproken situatie is dit enigszins te beperken.

www.flexmarkt.nl/  
wetenregelgeving