

Nieuwsbrief AR Updates - Nummer 07, 2013

Nummer 7, 2013

Redactie: prof. mr. dr. A.R. Houweling, mr. L. Kirkpatrick, mr. M. Assenberg van Eijdsen, mr. R. van Hemert, mr. P.H. de Jongh, mr. C.P. Kuijer, mr. drs. T.J. Post, I.J. Schipper, mr. S.A. Slootweg, mr. V. Twilt, mr. R.R.T. van de Ven en mr. S. Wiersma-Helal.

INHOUDSOPGAVE

Hof

Gerechtshof Den Haag, ECLI:NL:GHSGR:2012:BZo681 18-12-2012

notariskantoor/de directeur van de Belastingdienst/Utrecht-Gooi

Rechtbank

Rechtbank Midden-Nederland, ECLI:NL:RBMNE:2013:BZ2319 06-02-2013

werknemer/Ordina Application Outsourcing en Projecten B.V. c.s.

Rechtbank Overijssel, ECLI:NL:RBONE:2013:BZ2859 05-02-2013

werknemer/werkgever

Uitspraken zonder ECLI

Hof van Justitie van de Europese Unie 07-02-2013

Toftgaard/Denemarken

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

Hof van Justitie van de Europese Unie 07-02-2013

Kristensen/Experian

Bij deze uitspraak ontbreekt de ECLI

RECHTSPRAAK

**werknemer/Ordina Application Outsourcing en Projecten
B.V. c.s.**

Geen overgang van onderneming na uitbesteding ICT-dienstverlening aan andere partij. Hoewel een bedrijf in de ICT-branche een gemengd karakter kan hebben, ligt in dit geval de nadruk op de arbeidsintensieve aspecten. Nu geen personeel is overgenomen, is de identiteit van (een onderdeel van) de onderneming niet behouden

Werknemer is sinds 1981 in dienst van (de rechtsvoorganger van) Atos, een IT-bedrijf. Atos verzorgt ICT-diensten voor Equens, in het bijzonder het beheer van het Oracle EBS-pakket. Equens heeft besloten de ICT-dienstverlening voortaan door Ordina te laten verzorgen. Thans is in geschil of werknemer krachtens overgang van onderneming van rechtswege in dienst is getreden van Ordina.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Voor het antwoord op de vraag of sprake is van een overgang in de zin van de richtlijn is volgens vaste rechtspraak van het HvJ EG het beslissende criterium of de identiteit van het betrokken bedrijf bewaard blijft. Vaststaat dat het in dit geval gaat om dienstverlening in de ICT-branche. Deze branche wordt in zijn algemeenheid gekenmerkt door zijn arbeidsintensieve karakter. Dat neemt echter niet weg dat in dit geval sprake zou kunnen zijn van een gemengd karakter. Indien dit zo zou zijn, dient te worden beoordeeld op welk karakter (het arbeidsintensieve of het kapitaalintensieve) de nadruk ligt.

Zowel aan Atos als aan Ordina is de opdracht verstrekt het Oracle EBS-pakket te beheren, te onderhouden en aan te passen. Het personeel van Equens wordt hierdoor in staat gesteld met dit pakket te werken. Het Oracle EBS-pakket maakt geen deel uit van de onderneming, het onderhouden daarvan wel. Omdat Atos gedurende twee dagen per week gebruik maakte van de kantoorruimte van Equens en Ordina helemaal niet, is de ruimte niet bepalend voor de identiteit van de onderneming. Hetzelfde geldt voor de acht servers die Atos voor de uitvoering van haar opdracht gebruikte, omdat deze eigendom zijn van Atos en niet zijn overgedragen aan Ordina. Onvoldoende gemotiveerd onderbouwd is de stelling dat de gestelde overgedragen voor Equens geschreven applicatiesoftware, scripts en unieke

documentatie een bepaald kapitaal vertegenwoordigen. De omstandigheid dat uitgebreide transitieplannen zijn opgesteld en de overdrachtsfase ruim vier maanden in beslag heeft genomen, is ontoereikend om – naar analogie van het Sodexho-arrest – te concluderen dat sprake is van essentiële (im)materiële activa die voorheen door Atos werden gebruikt en nu door Ordina zullen (moeten) worden gebruikt. Voorts staat vast dat Ordina geen personeel van Atos heeft overgenomen. Voor zover al geconcludeerd zou moeten worden dat er ook kapitaalintensieve aspecten zijn, ligt in dit geval de nadruk ligt op arbeidsintensieve aspecten. Nu geen personeel is overgenomen is, mede gelet op de jurisprudentie van het Hof van Justitie, geen sprake van identiteitsbehoud en kan op voorhand niet worden geconcludeerd dat sprake is van een overgang van onderneming.

Instantie: Rechtbank Midden-Nederland

Datum uitspraak: 06-02-2013

ECLI: ECLI:NL:RBMNE:2013:BZ2319

Zaaknummer: 845062 UV EXPL 12-467-g

Rechters: P. Krepel

Advocaten: I.A.J. Driessen, A.A. de Jong en W. der Hafkamp-van Zwaard

Wetsartikelen: 7:662 BW en 7:663 BW

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Vernietiging beëindigingsovereenkomst. Geestelijke stoornis en misbruik van omstandigheden. Werkgever was bekend met psychische problematiek automonteur en heeft beëindigingsovereenkomst als enig alternatief voor een ontslag op staande voet na alcoholgebruik tijdens werk aan werknemer voorgelegd

Werknemer is sinds 1975 in dienst als automonteur. In 2011 en 2012 is werknemer een aantal keer aangesproken op alcoholgebruik tijdens werktijd. Op 28 maart 2012 heeft de huisarts vastgesteld dat werknemer overspannen, depressief en suïcidaal is. De leidinggevende van werknemer is op 29 maart 2012 ingelicht over een suïcidepoging. Op 10 april 2012 heeft een klant geklaagd over een waargenomen alcohollucht bij werknemer. Tijdens een gesprek op het hoofdkantoor op 13 april 2012 heeft werknemer erkend dat hij, toen hij op 7 april 2012 storingsdienst had en naar een klant moest, thuis bier had gedronken. Aan werknemer is vervolgens medegedeeld dat dit een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert. Werknemer is daarop een beëindigingsovereenkomst voorgelegd, die werknemer na enkele minuten bedenktijd heeft ondertekend. Direct na ondertekening heeft werknemer aangegeven het niet meer te zien zitten. Werknemer is opgehaald door zijn leidinggevende en naar zijn huisarts gebracht, die werknemer heeft aangemeld voor psychologische hulpverlening. Thans beroept werknemer zich op de vernietigbaarheid van de beëindigingsovereenkomst wegens misbruik van omstandigheden.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Vaststaat dat het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst van werkgever is uitgegaan en dat aan werknemer niet vooraf was aangekondigd dat over beëindiging van de arbeidsovereenkomst gesproken zou worden. Voorts staat vast dat de beëindigingsovereenkomst als enig alternatief voor een ontslag op staande voet aan werknemer is voorgelegd. Werknemer kampte met psychische problemen, waarvan werkgever op de hoogte was. Werkgever heeft niet onderzocht of de ondertekening door werknemer wel overeenstemde met zijn wil, maar was hiertoe op grond van het goed werkgeverschap wel gehouden. Werknemer is tijdens het gesprek niet (door een deskundige) bijgestaan. Werknemer zag door zijn psychische gesteldheid en de andere omstandigheden

waarin hij verkeerde, geen andere uitweg. Bij een meer heldere gesteldheid en bij een juiste voorstelling van zaken had hij niet met de beëindigingsovereenkomst ingestemd. De beëindigingsovereenkomst is derhalve vernietigbaar, zo al niet op grond van het bepaalde in artikel 3:34 BW dan toch op grond van artikel 3:44 lid 1 en 4 BW. De gevorderde verklaring voor recht dat de beëindigingsovereenkomst terecht is vernietigd, wordt toegewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 05-02-2013

ECLI: ECLI:NL:RBONE:2013:BZ2859

Zaaknummer: 620263 CV 12-4434

Rechters: W.F. Boele

Advocaten: J. Blaauw en A.C.G. Reezigt

Wetsartikelen: 3:33 BW, 3:35 BW en 3:44 BW

RECHTSPRAAK

Toftgaard/Denemarken

Conclusie A-G: Geen wachtgeldregeling voor ambtenaren die de pensioengerechtigde leeftijd bereiken, is een vorm van ongerechtvaardigd onderscheid op grond van leeftijd. Rechtvaardiging van pensioen- en invaliditeitsregeling niet van toepassing op wachtgeldregeling. Hoewel sprake van een legitiem doel, is de maatregel niet noodzakelijk

In Denemarken ontvangen ambtenaren die wegens het vervallen van hun post zijn ontslagen, gedurende een periode van drie jaar hun oorspronkelijke salaris. Ambtenaren die de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt – en die derhalve met pensioen kunnen gaan, maar daartoe niet verplicht zijn –, hebben echter geen recht op dit wachtgeld. In de onderhavige zaak is de vraag aan de orde of deze beperking is te beschouwen als een leeftijdsdiscriminatie die in strijd is met Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep.

De advocaat-generaal concludeert als volgt. Allereerst stelt hij vast dat een wachtgeldregeling moet worden aangemerkt als een vorm van beloning en derhalve onder het bereik van de richtlijn valt (socialezekerheidsregelgeving is immers uitgezonderd). Voorts concludeert de A-G dat de uitzondering in artikel 6 lid 2 van de richtlijn uitsluitend ziet op pensioen- en invaliditeitsuitkeringen en niet op alle sectorale regelingen. Artikel 6 lid 2 van Richtlijn 2000/78/EG betreft dus slechts de regelingen van pensioen- en invaliditeitsuitkeringen. Aangezien het Deense wachtgeld noch een pensioen- noch een invaliditeitsuitkering is, kan artikel 6 lid 2 van Richtlijn 2000/78/EG in casu niet van toepassing zijn.

Of het onderscheid desalniettemin objectief te rechtvaardigen is, beantwoordt de A-G als volgt. Met het wachtgeld op zich streeft de Deense wetgever zonder enige twijfel een doelstelling van sociaal beleid na: bescherming van de onafhankelijkheid van de ambtenaren tegen politieke en persoonlijke druk, door een sociaal verantwoorde behandeling van de schrapping van posten en het herstructureren van de publieke sector. § 32 van de Ambtenarenwet sluit ambtenaren met een opeisbare pensioenaanspraak *in het algemeen* uit

van het recht op wachtgeld. De bepaling houdt er geen rekening mee of zij ook daadwerkelijk met pensioen willen gaan of veeleer ter beschikking staan voor een nieuwe post. Want met 65 jaar hebben ambtenaren slechts een recht, maar geen verplichting om met pensioen te gaan. Tot het jaar 2008 was de verplichte pensioenleeftijd 70 jaar, maar zelfs deze leeftijdsgrens is inmiddels ingetrokken, aldus de verwijzende rechter. Zonder enige twijfel is een individuele toetsing van de beschikbaarheid van de pensioengerechtigde ambtenaren een minder ingrijpend middel. De aan de lidstaten toegekende beoordelingsvrijheid omvat in beginsel ook de mogelijkheid, om redenen van bestuurlijke vereenvoudiging, af te zien van een toetsing van de omstandigheden van elk individueel geval; de wetgever kan, mits met inachtneming van de evenredigheid, werknemers op grond van algemene criteria in categorieën indelen. De Deense regeling voorziet echter wel ten aanzien van ambtenaren onder 65 jaar in een concrete beoordeling van het individuele geval, om na te gaan of de ambtenaar ter beschikking staat voor andere posten. Hier zou de verwijzende rechter moeten onderzoeken hoe deze beoordeling van het individuele geval er bij de jongere ambtenaren precies uitziet en waarom een dergelijke beoordeling juist ten aanzien van de ambtenaren boven 65 jaar onaanvaardbare administratieve lasten zou meebrengen. Maar ook als rekening wordt gehouden met het legitieme belang van het bestuur om onaanvaardbare lasten te vermijden, waren minder ingrijpende middelen mogelijk geweest. Een voorbeeld van een minder ingrijpend middel, dat de werkgever ook zou beschermen tegen onaanvaardbare administratieve lasten, zou in dit verband zijn om de ambtenaar de stelplicht en bewijslast met betrekking tot zijn beschikbaarheid op te leggen. In ieder geval mag de beoordelingsvrijheid van de lidstaten niet tot gevolg hebben dat het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd wordt uitgehold. Juist dit is in casu echter het geval. Een bepaling als § 32 van de Ambtenarenwet, die de werkgever automatisch vrijstelt van de verplichting tot betaling van wachtgeld zodra de ambtenaar de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt en derhalve aanspraak op pensioen heeft, brengt het risico mee dat de werkgever bij voorkeur de posten van die ambtenaren zal schrappen die de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt. Voor de werkgever wordt het financieel aantrekkelijker diegenen te ontslaan die de pensioenleeftijd hebben bereikt, dus personen van zekere leeftijd. Een bepaling als § 32 van de Ambtenarenwet gaat derhalve verder dan noodzakelijk is om te waarborgen dat het wachtgeld alleen ten goede komt aan die ambtenaren die voor een nieuwe post ter beschikking staan. Derhalve concludeert de A-G dat sprake is van een ongerechtvaardigd onderscheid op grond van leeftijd.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 07-02-2013

Zaaknummer: C-546/11

RECHTSPRAAK

Kristensen/Experian

Conclusie A-G: Leeftijdsafhankelijke pensioenbijdrage valt onder de rechtvaardigingsgrond van artikel 6 lid 2 Richtlijn 2000/78/EG waarvoor geen aanvullende evenredigheidstoetsing geldt. Een dergelijke regeling kan eventueel ook onder de algemene rechtvaardigingsgrond vallen, mits het niet mogelijk is om tegen economisch redelijke kosten andere maatregelen te treffen die minder nadelige gevolgen voor jongere werknemers hebben

Kristensen is werkzaam geweest voor Experian. Deelname aan de bedrijfspensioenregeling is voor al het personeel van Experian verplicht en start automatisch na een diensttijd van negen maanden. Volgens de pensioenregeling betaalt Experian twee derde van de bijdrage, en de werknemer het resterende derde deel. De pensioenbijdragen zijn een percentage van het basissalaris en zijn als volgt vastgesteld: werknemers jonger dan 35 jaar: werknemersaandeel 3% – aandeel Experian 6%; werknemers van 35 tot en met 44 jaar: werknemersaandeel 4% – aandeel Experian 8%; werknemers vanaf 45 jaar: werknemersaandeel 5% – aandeel Experian 10%. Kristensen was bij haar indiensttreding 29 jaar oud. Daarom betaalde Experian, zoals in de arbeidsovereenkomst was bepaald, een bedrag ter hoogte van 6% van haar basissalaris aan de bedrijfspensioenverzekering. De maandelijkse bezoldiging van mevrouw Kristensen bestond dus uit het overeengekomen basissalaris van 21.500 DKK plus de door de werkgever betaalde pensioenbijdrage van 6%, zodat haar totale salaris uitkwam op 22.790 DKK per maand. Als zij tussen 35 en 44 jaar oud was geweest, zou zij echter wegens de in dat geval hogere werkgeversbijdrage aan de pensioenverzekering 23.220 DKK per maand hebben ontvangen, en als zij 45 jaar of ouder was geweest, zou het maandelijks door haar ontvangen bedrag 23.650 DKK hebben bedragen. De centrale vraag is of een bedrijfspensioenregeling met leeftijdsafhankelijke bijdragepercentages onder artikel 6 lid 2 van Richtlijn 2000/78/EG inzake gelijke behandeling valt. Dit is de eerste keer dat het Hof wordt gevraagd deze bepaling uit te leggen. Artikel 6 lid 2 Richtlijn 2000/78/EG luidt als volgt: Niettegenstaande artikel 2, lid 2, kunnen de lidstaten bepalen dat de vaststelling, in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, van een toetredingsleeftijd of van een leeftijd voor het verkrijgen van

het recht op pensioen- of invaliditeitsuitkeringen, inclusief de vaststelling van verschillende leeftijden voor werknemers of voor groepen of categorieën werknemers, in de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, en het gebruik, in het kader van die regelingen, van leeftijdscriteria in de actuariële berekeningen, geen discriminatie op grond van leeftijd vormt, mits dat niet leidt tot discriminatie op grond van geslacht.

De advocaat-generaal concludeert als volgt. Artikel 6 lid 2 van Richtlijn 2000/78/EG staat toe dat deelname aan een pensioenregeling op basis van leeftijd kan en mag plaatsvinden. Als de deelname aan de regeling zelf leeftijdsafhankelijk kan worden gemaakt, zou toch ook een regeling moeten zijn toegestaan die erop neerkomt dat alle medewerkers ongeacht leeftijd aan de bedrijfspensioenvoorziening kunnen deelnemen en waarin uitsluitend de bijdragepercentages leeftijdsafhankelijk zijn. Anders zou de richtlijn namelijk tot het paradoxale resultaat leiden dat een mildere vorm van ongelijke behandeling ontoelaatbaar is, terwijl een verschil in behandeling met verdergaande consequenties is toegestaan. Naar het oordeel van de A-G volgt uit de systematiek van de richtlijn dat bij de uitzondering van artikel 6 lid 2 Richtlijn 2000/78/EG geen aanvullende redelijkheidstoetsing is vereist.

Een dergelijke pensioenregeling kan ook op grond van artikel 6 lid 1 Richtlijn 2000/78/EG gerechtvaardigd zijn voor zover het systeem van leeftijdsafhankelijke bijdragen bedoeld is om enerzijds oudere werknemers de mogelijkheid te bieden ook nog een toereikend pensioenkapitaal op te bouwen als zij pas in een latere fase van hun loopbaan bij de betrokken onderneming gaan werken, en anderzijds jongere werknemers al in een vroeg stadium in de pensioenregeling op te nemen zonder ze al meteen met al te hoge financiële lasten op te zadelen. Dit geldt echter enkel voor zover het niet mogelijk is om tegen economisch redelijke kosten andere, even geschikte maatregelen ter verwezenlijking van die doelstellingen te nemen, die minder nadelige gevolgen voor jongere werknemers hebben, en voor zover de aan een verschil in behandeling verbonden nadelen in een passende verhouding staan tot de voordelen van het systeem.

Instantie: Hof van Justitie van de Europese Unie

Datum uitspraak: 07-02-2013

Zaaknummer: C-476/11

RECHTSPRAAK

notariskantoor/de directeur van de Belastingdienst/Utrecht-Gooi

B-notarissen hebben geen privaatrechtelijke dienstbetrekking met notariskantoor. Hoewel formeel minder zeggenschap in de AVA en daarmee een latent aanwezige gezagsrelatie, verzet de maatschappelijke positie alsook de Wet op het notarisambt zich tegen de aanwezigheid van een privaatrechtelijke dienstbetrekking

(Verwijzingsarrest van HR 17 februari 2012, AR 2012-0431, Notarissen-arrest.) De centrale vraag is of belanghebbende (een notariskantoor) premieplichtig is voor haar zogenoemde B-aandeelhouders. De aandelen in belanghebbende worden gehouden door tien praktijkvennootschappen, waarvan de aandelen worden gehouden door tien houdstervenootschappen. Belanghebbende kent acht A-aandeelhouders en twee B-aandeelhouders. Met betrekking tot een aantal andere onderwerpen mogen de B-aandeelhouders op grond van de statuten niet meebeslissen. Zo hebben zij geen stemrecht over de overdracht van de onderneming, het aangaan van aansluitingsovereenkomsten met toetredende aandeelhouders, het wijzigen en beëindigen van aansluitingsovereenkomsten, het wijzigen van de algemene bepalingen van de vennootschap, het vaststellen en wijzigen van de reglementen, het verlenen van ontheffing van de eisen die aan aandeelhouders worden gesteld, de ontbinding, fusie of splitsing van de vennootschap en het wijzigen van (de modellen van) de aansluitingsovereenkomsten. Belanghebbende heeft op de voet van artikel 59 lid 3 van de Wet financiering sociale verzekeringen verzocht tot het geven van een beschikking over het verzekerd zijn op grond van de werknemersverzekeringen. De Inspecteur heeft op dit verzoek bij voor bezwaar vatbare beschikking beslist dat belanghebbende, ten aanzien van de notarissen die middellijk B-aandeelhouder van belanghebbende zijn, verzekeringsplichtig is voor de werknemersverzekeringen. Na verwijzing door de Hoge Raad is tussen partijen in geschil of sprake is van een privaatrechtelijke dienstbetrekking tussen belanghebbende en de notarissen die middellijk B-aandeelhouder van belanghebbende zijn, zoals de Inspecteur stelt en belanghebbende bestrijdt, dan wel dat sprake is van een fictieve dienstbetrekking als bedoeld in het koninklijk

besluit van 24 december 1986, Stb. 1986, 655 (hierna: het Rariteitenbesluit).

Het hof oordeelt als volgt. Hoewel de B-aandeelhouders op bepaalde onderwerpen geen formele stem hadden, werd die wel gehoord dan wel gevoeld. Aldus hadden alle aandeelhouders van belanghebbende materieel gezien evenveel zeggenschap. Het notarisambt houdt blijkens artikel 2 van de Wet op het notarisambt (hierna: Wna) de bevoegdheid in om authentieke akten te verlijden in gevallen waarin de wet dit aan de notaris opdraagt of een partij zulks van hem verlangt alsook andere in de wet opgedragen werkzaamheden te verrichten. Uit de artikelen 17-25a Wna blijkt – kort gezegd – dat de notaris zijn ambt onafhankelijk uitoefent, waarbij hij de belangen van alle bij de rechtshandeling betrokken partijen op onpartijdige wijze en met de grootst mogelijke zorgvuldigheid behandelt. De notaris is voorts tucht- en privaatrechtelijk aansprakelijk voor zijn handelen binnen zijn protocol. Vaststaat dat de B-notarissen in 2006 waren benoemd tot notaris. De onbeperkte persoonlijke aansprakelijkheid van de B-notarissen die voortvloeit uit het ambt van notaris betekent dat zij een risico lopen bij hun dienstverrichtingen voor belanghebbende dat niet van rechtswege is toe te rekenen aan belanghebbende in haar hoedanigheid van werkgever. De maatschappelijke positie van de notaris, die zijn bij wet opgedragen dienstverrichtingen in onafhankelijkheid dient uit te voeren, staat voorts op gespannen voet met het aanwezig achten van een gezagsverhouding in relatie tot een werkgever of een instructiebevoegdheid van de werkgever. Daaraan doet niet af dat die gezagsverhouding latent aanwezig kan zijn. Uit de voorgaande omstandigheden in onderlinge samenhang gezien volgt dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen belanghebbende en de B-notarissen persoonlijk. De wijze waarop de vergoeding voor de verrichtingen van de B-notarissen is vormgegeven, wijst weliswaar in beginsel op een arbeidsovereenkomst, maar de mate van zeggenschap die de B-notarissen in het onderhavige geval hebben en de bijzondere aard van het notarisambt, in de zin dat notarissen persoonlijk en onbeperkt aansprakelijk zijn voor hun verrichtingen in hun eigen protocol, staan daaraan in de weg, hetgeen het hof, gelet op alle omstandigheden van het geval, doorslaggevend acht. Van een privaatrechtelijke dienstbetrekking is derhalve te dezen geen sprake. Van een fictieve dienstbetrekking zoals bedoeld in artikel 5 van het Rariteitenbesluit is in voorliggend geval evenmin sprake. In het tweede lid van dat artikel is immers bepaald dat niet als dienstbetrekking wordt beschouwd de arbeidsverhouding in de zin van de artikelen 3, 4 of 5, onderdeel a, b of c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de Ziektewet of de Werkloosheidswet doch de persoon uit hoofde van deze arbeidsverhouding niet als werknemer wordt beschouwd. Hiervoor is geoordeeld dat in het onderhavige geval geen sprake is van een privaatrechtelijke dienstbetrekking, zodat evenmin sprake is van een werknemer in vorenbedoelde zin. De B-notarissen staan derhalve niet in een fictieve dienstbetrekking tot belanghebbende.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 18-12-2012

ECLI: ECLI:NL:GHSGR:2012:BZo681

Zaaknummer: BK-12/00169

Wetsartikelen: 5 Rariteitenbesluit, 7:61o BW en 2 Wet op het notarisambt