

RECHTSPRAAK

werknemer/Nedflex BV

Fasensysteem in ABU-CAO is minimumbepaling. Werkgever mag derhalve een werknemer in Fase C plaatsen. Opvolgend werkgever dient dan toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst te verkrijgen

Werknemer is vanaf 27 maart 2006 op basis van diverse detacheringsovereenkomsten en in dienst van een aantal werkgevers tewerkgesteld bij Sloopbedrijf J.H. Oosterbeek B.V. Op 11 januari 2008 is werknemer met Flexconnect Payroll B.V. (Flexconnect) een 'Arbeidsovereenkomst Fase C' overeengekomen. Blijkens artikel 1.2 van deze arbeidsovereenkomst is daarop van toepassing de meest recente ABU-CAO voor uitzendkrachten. Op 13 mei 2008 is Nedflex met werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan. In artikel 5 van deze arbeidsovereenkomst is vermeld dat dit contract op 31 maart 2009 van rechtswege eindigt zonder dat er voorafgaande opzegging is vereist. Ook op dit dienstverband is de ABU-CAO van toepassing verklaard. De arbeidsovereenkomst wordt door Nedflex niet verlengd.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Kern van het geschil tussen partijen is de vraag of de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst op 31 maart 2009 van rechtswege is geëindigd. Nedflex is van mening dat dit het geval is en zij baseert zich daarbij op de met werknemer op 13 mei 2008 gesloten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Nedflex kan hierin evenwel niet worden gevolgd. Van belang is daarbij het bepaalde in artikel 8 lid 3 sub d van de ABU-CAO. Eenzelfde regeling is te vinden in artikel 7:667 lid 4 BW. Vast staat dat werknemer met Flexconnect een zogeheten Fase C-contract heeft afgesloten. Dit betrof mitsdien een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die zonder voorafgaande toestemming van het UWV niet had mogen worden beëindigd. Ingevolge artikel 8 lid 3 sub b van deze cao is de uitzendkracht in Fase C steeds werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd. Overeenkomstig het bepaalde sub d van dit artikelonderdeel is voor beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane uitzendovereenkomst, die anders dan door rechtsgeldige opzegging of door ontbinding door de rechter is geëindigd, en die eenmaal of meermalen is voortgezet met een onderbreking van niet meer dan drie maanden, voorafgaande opzegging vereist. Namens Nedflex is ter zitting gesteld dat dit contract niet als een Fase C-contract kan worden beschouwd omdat niet is voldaan aan de in de cao dwingend voorgeschreven uitzendfasen. Dit verweer treft evenwel geen doel. Gelet op het bepaalde in artikel 47 van de ABU-CAO gaat het om een zogeheten minimum-cao, zodat daarvan in het voordeel van de uitzendkracht mag worden afgeweken. Vast staat verder dat werknemer

daarna met Nedflex een contract Fase B heeft afgesloten. Dit contract geldt voor bepaalde tijd en dient te worden opgevat als een voortzetting van het contract voor onbepaalde tijd dat werknemer met Flexconnect heeft gesloten. Nedflex dient immers als rechtsopvolgster van deze onderneming te worden beschouwd, zodat ingevolge artikel 7:667 lid 5 BW sprake is van een voortgezette arbeidsovereenkomst. Namens Nedflex is ter zitting verwezen naar artikel 6 lid 4 van de ABU-CAO stellende dat werknemer jegens Nedflex heeft verzwegen dat hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd had hetgeen volgens Nedflex tot consequentie heeft dat zij niet als opvolgend werkgever kan worden gezien. Ook dit verweer dient te worden gepasseerd. Toepassing van artikel 6 lid 4 van de ABU-CAO zet immers de hier van belang zijnde artikelen 8 lid 3 sub d van de ABU-CAO en 7:667 lid 4 BW niet opzij. Volgt toewijzing loonvordering.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 07-03-2011

ECLI: ECLI:NL:RBALK:2011:BQ5621

Zaaknummer: 339971 \ CV EXPL 10-3720

Rechters: J.H. Gisolf

Advocaten: B. Burger en J.W.A. Wijsman

Wetsartikelen: 7:667 BW en 8 lid 3 sub d ABU-CAO