

RECHTSPRAAK

## werknemer/Otto Work Force B.V.

***ABU-cao. Ondanks het één dag doorwerken na voltooiing van laatste detacheringsovereenkomst in fase B, geen sprake van nieuwe detacheringsovereenkomst. Uitzendkracht is derhalve niet op basis van een detacheringsovereenkomst voor een onbepaalde tijd (fase C) werkzaam.***

### *Feiten*

Werknemer is sinds 13 april 2011 op basis van uitzendovereenkomsten met Otto als uitzendkracht ter beschikking gesteld aan opdrachtgevers van Otto, laatstelijk als magazijnmedewerker bij UPS te Schiphol-Rijk. Op de uitzendovereenkomsten is de CAO voor Uitzendkrachten van toepassing (ABU-cao). Met ingang van 5 november 2012 is tussen werknemer en Otto een uitzendovereenkomst voor een bepaalde tijd tot 25 mei 2014 in fase B tot stand gekomen (art. 13 lid 2 ABU-cao). Werknemer heeft op 25 mei 2014 vanaf 17:00 uur tot en met 26 mei 2014 om 02:30 uur werkzaamheden voor UPS verricht. Werknemer heeft in eerste aanleg gevorderd om Otto, samengevat, te veroordelen tot betaling aan hem van achterstallig loon van 27 mei 2014 tot en met 27 april 2015. Tegen Otto is verstek verleend. De vorderingen van werknemer zijn bij verstekvonnis van 10 juni 2015 toegewezen. Otto is tijdig in verzet gekomen. Werknemer is tijdig van het bestreden vonnis in hoger beroep gekomen. Hij heeft vier grieven aangevoerd en geconcludeerd tot [het hof begrijpt:] vernietiging van het beroepen vonnis en tot het alsnog toewijzen van zijn vorderingen.

### *Oordeel*

De grieven 2 en 3 richten zich, samengevat, tegen het oordeel van de kantonrechter dat de achtste overeenkomst van werknemer in fase B een looptijd had tot en met 25 mei 2014 en dat het uitwerken van een eenmaal op die dag aangevangen werkperiode, ingevolge een reeds bestaande overeenkomst, niet kan worden aangemerkt als hernieuwing of voortzetting van contractuele afspraken. Volgens werknemer duurde de achtste detacheringsovereenkomst in fase B tot 25 mei 2014. De door hem op 25 en 26 mei 2014 bij UPS verrichte werkzaamheden, waarvoor hij loon heeft ontvangen, moeten volgens hem worden gekwalificeerd als een negende overeenkomst. De vraag hoe in een schriftelijke overeenkomst de verhouding van partijen is geregeld, kan niet worden beantwoord op grond van alleen maar een zuiver taalkundige uitleg van de bepalingen ervan. Los van het feit dat in de overeenkomst ook een einde van rechtswege is bepaald op 25 mei 2014, mocht werknemer naar het oordeel van het

hof ook verwachten dat de overeenkomst duurde tot en met 25 mei 2014. Volgens Otto zijn partijen in totaal dertien detacheringsovereenkomsten aangegaan (5 in fase A en 8 in fase B) en sloten deze overeenkomsten naadloos, zonder tussenpozen, op elkaar aan. Gelet op al het voorgaande moet naar het oordeel van het hof worden geconcludeerd dat de achtste overeenkomst van werknemer in fase B duurde tot en met 25 mei 2014. Vast staat dat werknemer op 25 mei 2014 heeft gewerkt vanaf 17:00 uur en dat zijn werkzaamheden zijn doorgelopen tot 26 mei 2014 om 02:30 uur. Werknemer heeft tijdens de comparitie in hoger beroep erkend dat Otto voor het einde van de achtste detacheringsovereenkomst bij monde van accountmanager X van UPS heeft gezegd dat de samenwerking zou worden beëindigd. Vast staat dus dat het aan werknemer duidelijk is gemaakt dat Otto de achtste detacheringsovereenkomst na 25 mei 2014 niet wilde voortzetten. Werknemer heeft tijdens deze comparitie ook aangegeven dat vertegenwoordiger Y van UPS na de dienst van 23 mei 2014 heeft gevraagd of hij op 25 mei 2014 kon werken. Het is dus niet Otto zelf geweest die daartoe het initiatief heeft genomen maar UPS, terwijl werknemer wist dat de achtste uitzendovereenkomst na 25 mei 2014 zou eindigen. Otto heeft werknemer immers, ondanks het feit dat hij op 25 mei 2014 vanaf 17:00 uur tot 26 mei 2014 om 2:30 uur bij UPS heeft gewerkt, volstrekt niet in onzekerheid gelaten over de termijn waarvoor en de voorwaarden waaronder de achtste overeenkomst volgens Otto met hem was aangegaan. Uit het voorgaande volgt dat de detacheringsovereenkomst na voltooiing van fase B niet is voortgezet en dat partijen geen negende detacheringsovereenkomst zijn aangegaan, zodat werknemer niet op basis van een detacheringsovereenkomst voor een onbepaalde tijd (fase C) bij Otto werkzaam is geweest (art. 13 lid 3 ABU-cao). De enkele omstandigheid dat werknemer op 26 mei 2014 tot 02:30 uur bij UPS werkzaam is geweest, is onvoldoende voor een ander oordeel. De grieven 2 en 3 falen. Grief 4 richt zich tegen de afwijzing van de vordering tot betaling van € 1190,42 wegens het tekort aan salaris over de periode 17 maart tot en met 25 mei 2014. Werknemer heeft deze vordering ook in hoger beroep volstrekt niet onderbouwd, terwijl dit – anders dan hij heeft betoogd – gelet op het verweer van Otto juist wel op zijn weg had gelegen. Grief 4 faalt eveneens. Nu de grieven falen, zal het vonnis waarvan beroep worden bekrachtigd.

---

**Instantie:** Gerechtshof 's-Hertogenbosch

**Datum uitspraak:** 21-03-2017

**ECLI:** ECLI:NL:GHSHE:2017:1111

**Zaaknummer:** 200.189.456\_01

**Rechters:** M.E. Smorenburg, J.F.M. Pols en A.J. van de Rakt

**Advocaten:** J.W.A. Wijsman en B. van den Boom

**Wetsartikelen:** 13 ABU-cao en 7:667 lid 1 (oud) BW