

RECHTSPRAAK

# werknemer/werkvoorzieningschap Novatec

## ***Ketenregeling: is detachingsperiode in arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd leidend of duidt dit slechts de ‘groepsdetachingsperiode’ van werkgever aan?***

### *Feiten*

Werknemer, die op 26 juni 2012 een Wsw-indicatie heeft gekregen, is met ingang van 24 november 2014 bij Novatec in dienst getreden in de functie van algemeen medewerker, in eerste instantie voor de duur van zes maanden. Het dienstverband is in het kader van detachering. De overeenkomst is verlengd voor de duur van nog eens zes maanden. Op 19 november 2015 is de arbeidsovereenkomst verlengd voor de duur van één jaar, derhalve tot 24 november 2016. NovaWork B.V. en de gemeente Z zijn in december 2014/januari 2015 een zogenaamd groepsdetachingscontract aangegaan voor de periode van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2017. Werknemer is met ingang van 6 juni 2016 gedetacheerd bij de gemeente Z. In de detacheringsovereenkomst is bij ‘duur van detachering’ opgenomen: ‘Van 06.06.2016 t/m 31.12.2017’. Op 24 augustus 2016 heeft Novatec werknemer op non-actief gesteld. De dag hierop is werknemer op staande voet ontslagen. Daarop heeft werknemer een gemachtigde ingeschakeld die heeft gesteld dat er een arbeidsovereenkomst is voor onbepaalde tijd en dat er geen dringende reden voor ontslag was. Verzocht werd de loonbetaling te hervatten. Novatec heeft het ontslag op staande voet ingetrokken en zich op het standpunt gesteld dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege afloopt per 24 november 2016. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer afgewezen. De kantonrechter heeft overwogen dat Novatec voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat sprake was van groepsdetachering bij de gemeente Z tot en met 31 december 2017 en dat om die reden die datum is opgenomen in de detacheringsovereenkomst met werknemer. Niet is gesteld of gebleken dat expliciet is besproken dat de detachering van werknemer daadwerkelijk tot die datum zou duren.

### *Oordeel*

Het hof oordeelt als volgt.

*Detachingsperiode in overeenkomst duidt op ‘groepsdetachering’ en niet op individuele detachingsperiode werknemer*

Het hof stelt voorop dat de detacheringsovereenkomst tussen Novatec, werknemer en de gemeente niet los gezien mag worden van het feit dat in de met ingang van 24 november 2014 aangegane arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Novatec (die is verlengd) is opgenomen dat deze in het kader van detachering is en dat het dus de bedoeling is dat hij in het kader van die arbeidsovereenkomst gedetacheerd wordt. Met de detachering wordt in beginsel uitvoering gegeven aan de bestaande arbeidsovereenkomst, en geen nieuwe arbeidsovereenkomst gecreëerd. Bij de detachering is ook een derde partij betrokken. Een detacheringsovereenkomst is van een andere aard. Deze detacheringsovereenkomst kan dan ook niet zonder meer als vierde arbeidsovereenkomst worden aangemerkt. Werknemer heeft desgevraagd tijdens de mondelinge behandeling verklaard dat hij tussen eind maart 2016 en 6 juni 2016 niet heeft gewerkt. Het hof heeft partijen vervolgens gevraagd of er nog een gesprek tussen hen is geweest na 21 april 2016 en vóór 6 juni 2016. Zij hebben verklaard dat dit niet het geval is geweest. Vast staat dat Novatec werknemer op 21 april 2016 een onbetrouwbare medewerker heeft genoemd en hem er zeer duidelijk op heeft gewezen dat hij een laatste kans kreeg. Het hof is van oordeel dat werknemer er tegen deze achtergrond niet gerechtvaardigd op heeft mogen vertrouwen dat zijn arbeidsovereenkomst, als gevolg van enkel de vermelde einddatum op de detacheringsovereenkomst met de gemeente Z, na 24 november 2016 zou doorlopen en daarmee een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou zijn.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 19-06-2017

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2017:5148

**Zaaknummer:** 200.211668/01

**Rechters:** M.E.L. Fikkers, E.B. Knottnerus en C. Hoogland

**Advocaten:** A.J. Welvering en A.A. Kootstra

**Wetsartikelen:** 7:668a BW