

RECHTSPRAAK

## werknemer/Cordeta Personeelsdiensten B.V.

***Uitzendovereenkomst. Verzoek om transitievergoeding afgewezen op de grond dat geen sprake is van opzegging. Van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever is evenmin sprake. Aanzegvergoeding ex artikel 7:668 BW is evenwel verschuldigd wegens nalaten werknemer schriftelijk te informeren.***

### *Feiten*

Werknemer en Cordeta Personeelsdiensten B.V. (hierna: Cordeta) hebben op 24 mei 2013 een uitzendovereenkomst gesloten. Met ingang van 27 mei 2013 is werknemer in de hoedanigheid van schilder uitgezonden naar Schildersbedrijf X. Op 21 december 2016 heeft tussen partijen een gesprek plaatsgevonden waarin besproken is dat het werk bij Schildersbedrijf X zou eindigen. Werknemer stelt dat Cordeta de arbeidsovereenkomst zonder toestemming heeft beëindigd en verzoekt in dit verband Cordeta te veroordelen tot betaling van een transitievergoeding, alsmede een billijke vergoeding. Cordeta verweert zich met de stelling dat geen sprake was van een opzegging, maar dat de arbeidsovereenkomst per 3 februari 2017 van rechtswege zou eindigen. Cordeta vordert op haar beurt terugbetaling van de aanzegvergoeding.

### *Oordeel*

#### *Transitievergoeding*

Werknemer stelt in zijn verzoekschrift dat uit artikel 15a van de cao volgt dat hij aanspraak heeft op de transitievergoeding indien de uitzendovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd. De kantonrechter oordeelt als volgt. De stelling van werknemer dat sprake is van een opzegging door Cordeta verdraagt zich niet met het in de overgelegde correspondentie ingenomen standpunt dat sprake is van een einde van rechtswege per 3 februari 2017. In dit verband heeft te gelden dat Cordeta onbetwist heeft aangevoerd dat er bij Schildersbedrijf X tijdelijk geen werk was en aan werknemer de keuze is gegeven om te wachten totdat er weer werk was óf bij een andere opdrachtgever geplaatst te worden. Voorts komt betekenis toe aan de omstandigheid dat werknemer per 13 februari 2017 een arbeidsovereenkomst is aangegaan met een andere werkgever. Deze omstandigheid moet dan ook zo worden opgevat dat hij niet opnieuw een overeenkomst heeft willen sluiten met Cordeta. Uit het voorgaande blijkt aldus

dat een opzegging nimmer heeft plaatsgevonden, maar sprake is van een situatie waarin een van rechtswege geëindigde uitzendovereenkomst op initiatief van de uitzendkracht niet is voortgezet. Conform het bepaalde in artikel 15a lid 2 van de cao is een transitievergoeding dan slechts verschuldigd indien het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de uitzendonderneming. Van een zodanig handelen of nalaten van Cordeta Personeelsdiensten BV is naar het oordeel van de kantonrechter echter niet gebleken. Het verzoek tot betaling van de transitievergoeding wordt op grond van het voorgaande afgewezen.

#### *Billijke vergoeding*

Ter onderbouwing van het verzoek om een billijke vergoeding, heeft werknemer aangegeven dat hij door de handelwijze van Cordeta lang in onzekerheid over zijn baan heeft gezeten en daarbij nog eens financiële zorgen heeft gehad nu hij over januari 2017 verstoken was van inkomsten. Het verzoek wordt echter afgewezen, omdat het bepaalde in artikel 7:673 lid 9 onderdeel a BW eveneens als voorwaarde stelt dat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

#### *Aanzegvergoeding*

Cordeta vordert bij wijze van zelfstandig verzoek terugbetaling van de door haar betaalde aanzegvergoeding. De kantonrechter wijst dit verzoek af op de grond dat niet is gebleken dat zich een uitzondering als bedoeld in artikel 7:668 lid 2 BW voordoet.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 01-06-2017

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2017:5039

**Zaaknummer:** 5859322/AZ/17-68 01062017

**Rechters:** J. de Schreurs-van Langemheen

**Advocaten:** S.J. de Leng-van Vliet

**Wetsartikelen:** 7:673 lid 9 onderdeel a BW en 7:688 BW