

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgever

Ketenregeling is niet omzeild nadat werknemer in dienst is getreden bij uitzendbureau. Het was immers de bedoeling van partijen dat werknemer bij het uitzendbureau in dienst zou treden, nu werkgever werknemer geen overeenkomst voor onbepaalde tijd wenste aan te bieden en werknemer wilde blijven werken en zodoende geen andere mogelijkheid had.

Feiten

Werknemer is op 15 januari 2013 bij werkgever in dienst getreden als oproepkracht voor bepaalde tijd tot 15 juli 2013. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is tweemaal verlengd tot 30 juni 2015. Op enig moment voor het einde van de arbeidsovereenkomst is aan werknemer medegedeeld dat werkgever de overeenkomst niet nog een keer zal verlengen. Per brief van 18 mei 2015 heeft werkgever aan werknemer medegedeeld dat het dienstverband per 30 juni 2015 eindigt. Op 30 juni 2015 is werknemer in dienst getreden bij A. A heeft hem geplaatst bij werkgever. Op 1 augustus 2016 is werknemer betrokken geweest bij een auto-ongeval. Zowel A als de werkgever hebben verzuimbegeleiding opgestart. Op 18 oktober 2016 heeft A werknemer medegedeeld de arbeidsovereenkomst te beëindigen per 29 oktober 2016. Werknemer vordert een verklaring voor recht dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen werkgever en werknemer.

Oordeel

De kantonrechter overweegt dat in de onderhavige zaak dient te worden vastgesteld of er op 30 juni 2015 een rechtsgeldige uitzendovereenkomst tussen A en werknemer tot stand is gekomen of dat werknemer, vanuit juridisch oogpunt, feitelijk in dienst is gebleven bij werkgever en dientengevolge een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan tussen werkgever en werknemer. De kantonrechter oordeelt dat aan de wettelijke definitie van een uitzendovereenkomst ex artikel 7:690 BW is voldaan. Naast de wettelijke definitie volgen er uit de jurisprudentie een aantal omstandigheden die ertoe kunnen leiden dat er toch geen sprake is van een uitzendovereenkomst. Deze zullen hieronder worden behandeld. De Hoge Raad heeft in zijn uitspraak van 4 november 2016 (ECLI:NL:HR:2016:2356) bepaald dat de allocatiefunctie, gelet op de wettekst en de wetsgeschiedenis van artikel 7:690 BW, niet van belang is voor de vraag of sprake is van een uitzendovereenkomst. Deze stelling zijdens werknemer kan er dan ook niet toe leiden dat niet wordt uitgegaan van een rechtsgeldige

uitzendovereenkomst. Dat werkgever op enig moment verzuimbegeleiding is gestart, heeft zij ter zitting nader toegelicht. Zij stelt dat zij geen informatie heeft ontvangen van A en zij veronderstelde dat werknemer uiteindelijk bij haar zou moeten re-integreren. Naar het oordeel van de kantonrechter is de verzuimbegeleiding door werkgever, gelet op de uitleg door werkgever, onvoldoende om uit te gaan van een schijnconstructie. Dat werknemer nimmer een functioneringsgesprek heeft gehad bij A is opmerkelijk, maar onvoldoende, ook in samenhang met de voorgaande omstandigheden, om uit te gaan van een schijnconstructie. De kantonrechter is verder van oordeel dat het werknemer voldoende duidelijk was bij wie hij in dienst was na 30 juni 2015. Voorts vloeit uit de verklaringen van werknemer en tijdens werkgever ter zitting voort dat dit ook de bedoeling was van partijen, nu werkgever werknemer geen overeenkomst voor onbepaalde tijd wenste aan te bieden en werknemer wilde blijven werken en zodoende geen andere mogelijkheid had dan in dienst te treden bij A. Het voorgaande leidt ertoe dat de kantonrechter van oordeel is dat er sprake was van een rechtsgeldige uitzendovereenkomst tussen werknemer en A, dat er dus geen sprake kan zijn van een overeenkomst van onbepaalde tijd tussen werknemer en werkgever. De vorderingen tijdens werknemer dienen derhalve te worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 13-09-2017

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2017:6294

Zaaknummer: 5700738 CV EXPL 17-637

Rechters: A.G.M. Zander

Advocaten: M. van Alphen en T. van der Dussen

Wetsartikelen: 7:690 BW