

RECHTSPRAAK

werknemer/Carrière Personeelsdiensten B.V.

Er is geen sprake van (onregelmatige) opzegging van de detacheringsovereenkomst waarop de ABU-cao van toepassing is.

Feiten

Werknemer is op 4 mei 2016 bij de rechtsvoorgangster van Carrière Personeelsdiensten in dienst getreden op basis van een detacheringsovereenkomst voor de bepaalde tijd van één maand. In de detacheringsovereenkomst is geen uitzendbeding opgenomen. Op de arbeidsovereenkomst is de meest recente ABU-cao van toepassing verklaard. Partijen zijn overeengekomen dat als na het verstrijken van de overeengekomen periode de arbeid zonder tegenspraak binnen zes maanden wordt voortgezet, tussen partijen opnieuw een arbeidsovereenkomst tot stand komt voor dezelfde (tijdelijke) duur en onder dezelfde voorwaarden. Carrière Personeelsdiensten heeft werknemer vanaf 4 mei 2016 ter beschikking gesteld aan X. Deze terbeschikkingstelling heeft tot 6 maart 2017 geduurd. Op 6 maart 2017 heeft X werknemer laten weten dat hij niet meer hoeft te komen werken. Na deze datum heeft Carrière Personeelsdiensten werknemer niet meer aan een andere opdrachtgever ter beschikking gesteld. Middels een e-mail van 21 maart 2017 heeft werknemer hiertegen bezwaar gemaakt en zich op het standpunt gesteld dat er niet eerder een einde kan komen aan de uitzendovereenkomst dan 3 mei 2017 en dat er sprake is van een onregelmatig beëindiging. Carrière Personeelsdiensten gaat hierin niet mee. Werknemer verzoekt onder meer Carrière Personeelsdiensten te veroordelen tot betaling van € 2.678,99 bruto als vergoeding voor de onregelmatige opzegging.

Oordeel

Werknemer is werkzaam in fase A. Artikel 15 van de Cao bepaalt dat een detacheringsovereenkomst tussentijds kan worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van één maand. De kantonrechter begrijpt de stelling van werknemer aldus, dat Carrière Personeelsdiensten door de overeenkomst op 3 maart 2017 met onmiddellijke ingang beëindigd te achten die opzegtermijn niet in acht heeft genomen en dus schadeplichtig is geworden. Daarvoor moet naar het oordeel van de kantonrechter dan echter wel komen vast te staan dat Carrière Personeelsdiensten de arbeidsovereenkomst heeft opgezegd. Zelf stelt zij dat daarvan geen sprake is en dat de arbeidsovereenkomst heeft voortgeduurd totdat de lopende maand was verstreken. Toen is de arbeidsovereenkomst van rechtswege geëindigd.

Dat er gedurende het “uitdienen” van die maand geen salaris is betaald aan werknemer komt door het beding in de arbeidsovereenkomst dat alleen loon verschuldigd is als er arbeid wordt verricht, wat onder deze Cao een geldig beding is. De exacte bewoordingen van de mededeling op 6 maart 2017 aan werknemer, inhoudende dat het dienstverband afgelopen was, zijn de kantonrechter niet bekend. Wel is er de hiervoor al aangehaalde brief van 3 april 2017 waarin onder andere sprake is van de bewoordingen “(..) wordt de overeenkomst geacht te zijn beëindigd op 3 maart 2017” en “Het dienstverband (...) is daarom (...) op 3 maart 2017 van rechtswege geëindigd.” Anders dan Carrière Personeelsdiensten stelt, leest de kantonrechter hierin geen aankondiging van het uitdienen van de laatste overeenkomst voor bepaalde tijd maar een onmiddellijk einde van het contract. Maar van een opzegging is evenmin sprake. Het woord “opzegging” wordt nergens gebruikt en het is uiteraard niet zo dat de mededeling niet anders beschouwd kan worden dan als een opzegging, met andere woorden, dat het wel een opzegging moet zijn. Maar zelfs al zou komen vast te staan dat Carrière Personeelsdiensten tijdens dat gesprek op 6 maart 2017 wel over opzeggen gesproken heeft, dan geeft dat nog geen recht op loon over de opzegtermijn. Artikel 7:672 lid 10 spreekt over een vergoeding, gelijk aan het loon dat men bij een regelmatige voortzetting van de arbeidsovereenkomst nog zou hebben verdiend. Het loon gedurende de opzegtermijn in de Cao wordt niet anders geregeld dus de kantonrechter acht voornoemde wettelijke bepaling hier ook van toepassing. Omdat werknemer bij X met onmiddellijke ingang niet meer kon werken en er geen ander werk voor hem gevonden is, zou hij in die periode niets hebben verdiend (volgens artikel 40 van de Cao: geen werk, geen loon). Dus als er al sprake zou zijn geweest van een opzegtermijn die niet in acht genomen is, dan zou dat werknemer effectief niets opgeleverd hebben. Ten slotte overweegt de kantonrechter als volgt. Los van de vraag of artikel 7:668 BW hier toepassing zou hebben is de vordering van werknemer hier duidelijk niet op gebaseerd zodat de kantonrechter naar zijn oordeel buiten de rechtsstrijd van partijen zou treden indien hij een dergelijk beroep zou inlezen in het verzoekschrift.

Instantie: Rechtbank Limburg

Datum uitspraak: 02-10-2017

ECLI: ECLI:NL:RBLIM:2017:9521

Zaaknummer: 5941379/AZ/17-88 02102017

Rechters: R.A.J. van Leeuwen

Advocaten: H.A.H.M. Albrecht en R.S. The

Wetsartikelen: 7:668 BW, 7:672 lid 10 BW en 7:690 BW