

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

De kantonrechter is er vooralsnog niet van overtuigd dat werkgeefster met succes een beroep kan doen op artikel 7 ABU cao, inhoudende dat er geen sprake is van opvolgend werkgeverschap omdat werknemer onjuiste of onvolledige inlichtingen heeft gegeven over zijn verleden.

Feiten

Werknemer is per 21 mei 2012 in dienst getreden bij werkgeefster. Werkgeefster heeft op 6 april 2016 aan werknemer te kennen gegeven dat het dienstverband van rechtswege eindigt op 21 mei 2016. Werknemer stelt zich echter op het standpunt dat hij toen al werkzaam was op basis van een dienstverband voor onbepaalde tijd (fase c zoals bedoeld in de ABU cao), zodat werkgeefster het dienstverband niet kon beëindigen. Werknemer voert daartoe aan dat werkgeefster op grond van artikel 17 van de ABU cao opvolgend uitzendwerkgeefster is van X, waar werknemer op 8 februari 2008 in dienst is getreden. Werkgeefster stelt daar tegenover dat deze periode niet meetelt. Artikel 7 van de ABU cao sluit dat uit voor het geval de werknemer bij zijn indiensttreding onjuiste inlichtingen geeft over zijn verleden. Werknemer voert verder aan dat hij over een representatieve periode van een jaar gemiddeld 37 uur per week heeft gewerkt. Werknemer vordert onder meer voor recht te verklaren dat het aantal uren dat hij per week werkt wordt vastgesteld op 37 uur vanaf 23 mei 2016. Werknemer vordert tevens wedertewerkstelling en achterstallig loon.

Oordeel De kantonrechter is er vooralsnog niet van overtuigd dat voor de bepaling van het uren aantal een andere referentieperiode dan drie maanden zou moeten gelden. Die referentieperiode volgt uit de wet en werknemer heeft niet gemotiveerd waarom die niet zou gelden. Ten aanzien van het verweer dat van opvolgend werkgeverschap geen sprake is, is de kantonrechter er vooralsnog niet van overtuigd dat werkgeefster een beroep kan doen op artikel 7 van de ABU cao. Er bestaat een bepaalde familierelatie waarvan werkgeefster zal moeten uitleggen dat die relatie niet impliceert dat zij de voorgeschiedenis van werknemer bij X (niet) kende. Verder is de kantonrechter er niet van overtuigd dat de aanzegging van 6 april 2016 jegens werknemer als opzegging kan gelden waartegen hij niet meer kan opkomen. Werkgeefster kondigde ermee aan dat de overeenkomst van rechtswege eindigt; een aanzegging bewerkstelligt dus niet het einde van een overeenkomst en een opzegging bedoelt dat wel te doen. Aan de manier waar werknemer op de aanzegging heeft gereageerd is geen argument te ontleen. Een werknemer zal op een als onjuist ervaren aanzegging niet anders reageren dan op een als onjuist ervaren opzegging. Voorts: een tijdsbeperking die de wet aan

een actie stelt, zoals in artikel 7:681 BW, dient naar haar aard niet te worden uitgebreid buiten het uitdrukkelijk genoemde geval, in casu de opzegging. Ten slotte: als werknemer onmiddellijk in de B-fase had moeten beginnen, die voor 1 juli 2015 op twee jaar was gesteld, zou thans een contract voor onbepaalde tijd gelden. De zaak wordt verwezen naar e rol voor repliek en dupliek. Iedere verdere beslissing wordt aangehouden.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 13-07-2017

Zaaknummer: 5336806