

RECHTSPRAAK

werknemer/werkgeefster

De situatie van opvolgend werkgeverschap moet voor uitzendovereenkomsten beperkt worden geacht tot het geval dat gegevens worden kenbaar gemaakt op het inlichtingenformulier.

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. Bij tussenvonnis van 13 juli 2017 heeft de kantonrechter onder meer aangegeven er vooralsnog niet van overtuigd te zijn dat werkgeefster een beroep kan doen op artikel 7 van de ABU-cao. Iedere beslissing is aangehouden en de zaak is naar de rol verwezen voor repliek en dupliek.

Oordeel

De situatie van opvolgend werkgeverschap moet voor uitzendovereenkomsten beperkt worden geacht tot het geval dat gegevens worden kenbaar gemaakt op het inlichtingenformulier. Artikel 17 ABU-cao in verband met artikel 7 ABU-cao zou anders sterk aan betekenis inboeten. De kantonrechter komt dus terug op zijn eerdere overweging in het tussenvonnis. Werknemer heeft voorts aangegeven dat hij geen grond kan aanvoeren om een andere referteperiode dan de wettelijke drie maanden aan te houden. De vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Oost-Brabant

Datum uitspraak: 04-01-2018

Zaaknummer: 5336806