

RECHTSPRAAK

werknemer/Randstad Direct B.V.

In de ‘Voorwaarden van uitzenden en detacheren’ staat een bepaling dat de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor de duur van drie maanden, tenzij anders overeengekomen. Gelet op deze afspraak is van voorzetting ‘zonder tegenspraak’ geen sprake geweest.

Feiten

Werknemer is op 12 augustus 2015 op basis van een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd als uitzendkracht in dienst getreden bij Randstad Direct B.V. (hierna: Randstad), in de functie van productiemedewerker. Werknemer is door Randstad ter beschikking gesteld aan Continental Candy Industries Hoorn B.V. (verder: CCI). In de ‘Voorwaarden van uitzenden en detacheren’ van Randstad staat dat elke detacheringsovereenkomst in fase B of A wordt aangegaan voor de bepaalde tijd van drie maanden, tenzij anders is overeengekomen en uitdrukkelijk door Randstad is bevestigd. Werknemer en Randstad hebben in totaal twaalf detacheringsovereenkomsten voor bepaalde tijd gesloten. De op een na laatste overeenkomst is aangegaan voor de periode van 7 augustus 2017 tot en met 12 november 2017, dus voor de duur van veertien weken. In de laatste overeenkomst staat dat deze overeenkomst wordt aangegaan voor de periode van 13 november 2017 tot en met 11 februari 2018 en van rechtswege zal eindigen, zonder dat opzegging nodig is. De advocaat van werknemer heeft het standpunt ingenomen dat, nu de voorlaatste overeenkomst was aangegaan voor de periode van 7 augustus 2017 tot en met 12 november 2017, dus voor de duur van veertien weken, en deze overeenkomst per 12 november 2017 zonder tegenspraak was voortgezet, deze laatste overeenkomst was voortgezet voor de duur van veertien weken en derhalve eindigde op 18 februari 2018 en niet op 11 februari 2018 zoals door Randstad gesteld. Verder is betoogd dat werknemer bij CCI de werkzaamheden behorend bij het functieprofiel van een Operator heeft verricht en daarom recht had op een hogere beloning. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het dienstverband van werknemer op 11 februari 2018 is geëindigd en dat het loon van werknemer niet met terugwerkende kracht behoeft te worden aangepast.

Oordeel

Einddatum

Met de ondertekening door werknemer van de Voorwaarden zijn partijen overeengekomen dat een tussen hen te sluiten overeenkomst zou worden aangegaan voor de duur van drie maanden tenzij partijen anders zouden overeenkomen. Gelet op deze afspraak is van

voorzetting 'zonder tegenspraak', veelal aangeduid als stilzwijgende voortzetting geen sprake geweest. Nadat Randstad de laatste overeenkomst aan werknemer had bevestigd, heeft werknemer bezwaar gemaakt tegen onderdelen van deze overeenkomst, maar niet tegen de daarin genoemde einddatum. Aldus dient ervan uit te worden gegaan dat beide partijen uitvoering aan genoemde afspraak hebben gegeven dan wel hebben willen geven. Het voorgaande leidt tot de conclusie dat de tussen partijen bestaande overeenkomst op 12 november 2017 is verlengd voor de duur van drie maanden en aldus op 11 februari 2018 is geëindigd.

Loonvordering

Gegeven de gemotiveerde betwisting door Randstad zal werknemer worden toegelaten tot het bewijs van zijn stelling dat hij vrijwel vanaf aanvang van zijn detachering bij CCI aldaar werkzaamheden heeft verricht die – gelet op aard en verantwoordelijkheid – behoren bij de functie van (assistent-)Operator in dienst van CCI. Werknemer zal in de gelegenheid worden gesteld het van hem verlangde bewijs door middel van getuigen te leveren, waarbij tevens zijn stelling dat er op een werkdag per ploeg twee (assistent-)Operators werkzaam waren aan de orde zal komen.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 17-09-2019

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2019:3495

Zaaknummer: 200.248.097/01

Rechters: E.W. de Groot, M.L.D. Akkaya en A.C.M. Kuypers

Advocaten: O.J. Praamstra en J.M. Caro

Wetsartikelen: 7:668 lid 4 sub b BW