

## RECHTSPRAAK

***Hoewel sprake is van opvolgende dienstverbanden is de uitzendovereenkomst van rechtswege geëindigd na verloop van de overeengekomen bepaalde tijd. Werknemer heeft voorwaardelijk recht op transitievergoeding.****Feiten*

Werknemer is op 1 maart 2015 in Suriname in dienst getreden bij Sursource Operations N.V. (hierna: Sursource). Sursource maakt deel uit van de Creditsafe Groep (hierna: Creditsafe). Omstreeks 1 maart 2017 is de vestiging van Sursource gesloten. Werknemer heeft van 1 maart 2017 tot en met 7 augustus 2017 zijn werkzaamheden voor de Creditsafe voortgezet als zelfstandig ondernemer vanuit Suriname. Werknemer is op 8 augustus 2017 in dienst getreden bij Creditsafe Nederland B.V. (hierna: Creditsafe). Met ingang van 6 juli 2018 is werknemer een arbeidsovereenkomst aangegaan met One People Services B.V. (hierna: OPS). Deze arbeidsovereenkomst betreft een ‘fase A’-uitzendovereenkomst voor de duur van 78 weken. In deze arbeidsovereenkomst is bepaald dat werknemer ter beschikking wordt gesteld aan Creditsafe. Op de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en OPS is de ABU-cao van toepassing verklaard. Werknemer heeft bij indiensttreding bij Creditsafe een aanvraag voor een verblijfsvergunning gedaan, maar deze is afgewezen. Op 11 februari 2019 is werknemer in het huwelijk getreden met een partner met de Nederlandse nationaliteit. Omdat deze partner haar baan verloor, kon zij niet een voor de aanvraag van een verblijfsvergunning voor werknemer vereiste werkgeversverklaring overleggen. Op 25 februari is werknemer uitgevallen wegens ziekte. Werknemer verzoekt – kort gezegd – de beëindiging per 3 januari 2020 van de uitzendovereenkomst van 18 juli 2018 te vernietigen wegens strijd met artikel 7:671 BW en het loon vanaf 3 januari 2020 door te betalen. OPS verweert zich met de stelling dat de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is beëindigd, omdat werknemer niet meer beschikte over een geldige verblijfstitel in Nederland. Voor zover de arbeidsovereenkomst niet op die grond is geëindigd is deze in ieder geval geëindigd na verloop van de periode van 78 weken na 3 juli 2018, dus op 3 januari 2020.

*Oordeel*

Voor het geval dat in de bodemprocedure tussen werknemer en Creditsafe komt vast te staan

dat werknemer niet meer in dienst is bij Creditsafe, overweegt de kantonrechter als volgt. Allereerst beoordeelt de kantonrechter of sprake is van een doorlopend dienstverband van werknemer met achtereenvolgens Sursource, Creditsafe en OPS. Uit hetgeen werknemer heeft gesteld waren de functies bij Sursource en Creditsafe inhoudelijk gelijk. Dat werknemer in de periode van 1 maart 2017 tot 7 augustus 2017 niet in dienst was van Creditsafe, betekent dat sprake was van een onderbreking van minder dan zes maanden, waardoor deze onderbreking te kort was om het opvolgend werkgeverschap van Creditsafe te doorbreken. Omdat werknemer tijdens de uitzendperiode bij OPS feitelijk in dienst was in een functie vergelijkbaar als die bij Creditsafe, moet ook OPS als opvolgend werkgever van werknemer beschouwd worden. Omdat OPS als opvolgend werkgever van werknemer heeft te gelden, komt de vraag aan de orde of OPS werknemer al dan niet terecht in dienst heeft genomen op grond van een fase A-uitzendovereenkomst. Nu het relevante arbeidsverleden van werknemer meer dan 78 weken bedraagt, had werknemer op basis van artikel 17 ABU-cao in fase B moeten starten. De rechter overweegt voorts dat in geval van een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd geen voorafgaande aanzegging dient plaats te vinden, hetgeen betekent dat de arbeidsovereenkomst van werknemer van rechtswege per 3 januari 2020 is geëindigd. Gelet op de duur van het totale dienstverband betekent dat dat werknemer recht heeft op de transitievergoeding.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 07-07-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2020:10158

**Zaaknummer:** 8364062 RP VERZ 20-50130

**Rechters:** C.W.D. Bom

**Advocaten:** M.A.B. Janzen-Westerbruggen

**Wetsartikelen:** 7:667 BW en 7:668a BW