

RECHTSPRAAK

***Beëindiging arbeidsovereenkomst door middel van uitzendbeding.
Kan een aanzegging als opzegging worden gezien?****Feiten*

Werknemer is op 4 oktober 2021 in dienst getreden bij Benk Projects Oce B.V. (hierna: Benk) op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in de functie van Principal Engineer HSSE. Via Benk was werknemer werkzaam voor een opdrachtgever. In de arbeidsovereenkomst is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt indien het project is afgelopen. Op 22 december 2021 heeft Benk aan werknemer de beëindiging van het dienstverband medegedeeld wegens het beëindigen van het project. Werknemer is van mening dat zijn arbeidsovereenkomst niet van rechtswege is geëindigd en dat hij zich beschikbaar houdt om de overeengekomen werkzaamheden te verrichten. Werknemer verzoekt Benk te veroordelen tot betaling van onder meer een billijke vergoeding ter hoogte van € 53.600 bruto, een transitievergoeding van € 433,07 bruto en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging van € 5.940 bruto. Andere werknemers van Benk werken tot op heden nog aan het project. De opzegging was duidelijk gericht op de beëindiging van de samenwerking met werknemer. Om deze reden is het dienstverband beëindigd zonder toestemming. Volgens Benk was sprake van een arbeidsovereenkomst met een uitzendbeding. De arbeidsovereenkomst is van rechtswege geëindigd door het eindigen van de terbeschikkingstelling.

Oordeel

De kantonrechter beoordeelt eerste de vraag of sprake is van een uitzendovereenkomst. Daarvoor is van belang dat de werknemer werkzaamheden verricht onder toezicht en leiding van de inlener. Dat is hier het geval. Benk heeft geen enkel inzicht gehad in hoe en wanneer werknemer zijn werkzaamheden verricht. Bovendien heeft de terbeschikkingstelling van werknemer niet incideenteel plaatsgevonden, maar geschiedt die in het kader van de uitoefening van het bedrijf van Benk. Aan het vereiste van artikel 7:690 BW is voldaan. De kantonrechter beoordeelt aan de hand van het *Haviltex*-criterium of artikel 1.1. van de uitzendovereenkomst een uitzendbeding is. Volgens Benk bestaat het project uit het vervullen van de functie bij bedrijf X. Dit blijkt ook uit de e-mail van 12 augustus 2021 waarin de opdracht bij bedrijf X aan werknemer wordt voorgelegd en het specifieke projectnummer dat gekoppeld is aan werknemer en aan zijn werkzaamheden bij bedrijf X. Benk heeft hiermee voldoende onderbouwd gesteld dat partijen een uitzendbeding zijn overeengekomen. Volgens de kantonrechter was de brief van 22 december 2021 niet bedoeld als een opzegging, maar om het einde van een tijdelijke arbeidsovereenkomst aan te zeggen en daarmee de

verschuldigheid van de aanzegvergoeding te voorkomen. De door partijen gesloten arbeidsovereenkomst is op grond daarvan van rechtswege geëindigd. Voor een vergoeding wegens onregelmatige opzegging is daarom geen plaats. Benk heeft erkend dat werknemer recht heeft op een transitievergoeding. Deze vergoeding is volgens haar volledig betaald. Dit blijkt ook uit de salarisspecificatie en de berekening van de transitievergoeding. Nu Benk niet ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, wordt aan werknemer geen billijke vergoeding toegekend. De arbeidsovereenkomst is van rechtswege geëindigd op 22 december 2021. De verzoeken tot doorbetaling van het loon en wedertewerkstelling worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 20-05-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:5718

Zaaknummer: KTN-9699152_13072022

Rechters: R.R. Roukema

Advocaten: S.A.J. van Riel en mr. E. van Steekelenburg

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:670 BW, 7:671 BW, 7:690 BW en 7:691 BW