

## RECHTSPRAAK

***Zowel werkgever als werknemer heeft de uitzendovereenkomst niet beëindigd. ABU-cao van toepassing?****Feiten*

Sinds 8 juni 2021 is werknemer in dienst bij Halkers op basis van een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding als afbouwer. Hij plaatste onder meer gipswanden. Op vrijdag 24 juni 2022 heeft Halkers aan werknemer per telefoon en e-mail laten weten dat hij van woning moest veranderen per 26 juni 2022. Werknemer heeft hier afwijzend op gereageerd. Op maandag 27 juni heeft werknemer zijn huurauto bij Halkers ingeleverd. Hij ontving ook een brief van Halkers getiteld “ontslag – niet verschenen op het project” waarin stond opgenomen dat werknemer de uitzendovereenkomst zou hebben beëindigd. Werknemer verzoekt onder andere nabetaling van vakantiegeld, betaling van de transitievergoeding en betaling van een billijke vergoeding, omdat Halkers zijn uitzendovereenkomst niet rechtsgeldig zou hebben opgezegd.

*Oordeel*

De eerste vraag die partijen verdeeld houdt, is of de uitzendovereenkomst ten einde is gekomen door opzegging door werknemer of door opzegging door Halkers. De kantonrechter is van oordeel dat de uitzendovereenkomst niet ten einde is gekomen door opzegging van een van de partijen. Dat werknemer niet heeft opgezegd blijkt uit het feit dat hij meerdere malen duidelijk heeft aangegeven dat hij het oneens was met de plotselinge verhuizing die van hem gevraagd werd. Omdat Halkers erop bleef staan dat werknemer zou verhuizen, heeft werknemer, nadat hij zijn spullen in het weekend van 25 en 26 juni 2022 had ingepakt, zijn auto op 27 juni 2022 ingeleverd. Hij ging er dus van uit dat Halkers de uitzendovereenkomst opgezegd had. Ook Halkers heeft de uitzendovereenkomst niet opgezegd. Uit haar e-mails van 24 juni 2022 blijkt dat ze werk voor werknemer had en dat ze wilde dat werknemer ging verhuizen. Ook de brief van 27 juni 2022 kan niet als opzegging door Halkers gelezen worden, want daarin staat dat werknemer zelf de overeenkomst zou hebben opgezegd. Halkers heeft betoogd dat, als geen sprake is van opzegging, de arbeidsovereenkomst van rechtswege tot een einde is gekomen op 4 juli 2022. Toen eindigde namelijk de laatste uitzendovereenkomst (die liep van 7 juni tot 4 juli 2022) en die overeenkomst is, op initiatief van werknemer, niet (stilzwijgend) voortgezet. De ketenregeling is op werknemer van toepassing, behalve als bij cao de termijn is verlengd. De vraag is of werknemer onder de ABU-cao valt. Partijen mogen zich hierover bij akte uitlaten. Mocht geen sprake zijn van afwijking “bij cao”, dan geldt de wettelijke regeling. Werknemer zou in dat geval een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben.

**Instantie:** Rechtbank Gelderland

**Datum uitspraak:** 08-11-2022

**ECLI:** ECLI:NL:RBGEL:2022:7550

**Zaaknummer:** 10066029

**Rechters:** E. Horsthuis

**Advocaten:** A.C.E.G. Cordesius en S.J. Klingeman

**Wetsartikelen:** 7:668a BW