

RECHTSPRAAK

Uitzendkracht heeft geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met inlener na aaneengesloten inleenperiode van bijna dertien jaar. Geen sprake van misbruik als bedoeld in artikel 5 lid 5 Uitzendrichtlijn.*Feiten*

Werknemer is in augustus 1996 in dienst getreden van Randstad Uitzendbureau B.V. (hierna: Randstad). Sinds maart 1999 is hij werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (fase C) in de functie van algemeen productiemedewerker. In 2003 is werknemer tewerkgesteld bij Unilever Nederland Food Factories B.V. (hierna: Unilever). In juli 2006 is de inlening van werknemer door Unilever beëindigd. In 2009 is werknemer door Randstad opnieuw tewerkgesteld bij Unilever. Op 1 juli 2018 heeft Unilever haar margarineactiviteiten verkocht; deze activiteiten zijn voortgezet door Upfield Sourcing Nederland B.V. (hierna: Upfield). Werknemer is vervolgens bij Upfield tewerkgesteld in de functie van expeditiemedewerker. Vanaf medio 2022 is de productie binnen Upfield gefaseerd afgeschaald in verband met de sluiting van de fabriek. Op 24 juni 2022 heeft werknemer voor het laatst bij Upfield gewerkt. Werknemer stelt zich thans op het standpunt dat hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met Upfield en maakt aanspraak op toepassing van het Sociaal Plan en nabetalings krachtens toepasselijke cao's. In de kern gaat het geschil tussen werknemer en Upfield om de vraag of hier sprake is van misbruik (van uitzending) in de zin van artikel 5 lid 5 van de Uitzendrichtlijn. De kantonrechter heeft in eerste aanleg geoordeeld – heel kort weergegeven – dat een aaneengesloten inleenperiode van dertien jaar weliswaar een lange periode is, maar dat alleen op die grond geen sprake is van misbruik als bedoeld in de Uitzendrichtlijn. Naar het oordeel van de kantonrechter bestaat tussen werknemer en Upfield geen arbeidsovereenkomst. De verzoeken van werknemer zijn in eerste aanleg dan ook afgewezen. Werknemer heeft hoger beroep ingesteld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Toepasselijkheid Uitzendrichtlijn

Naar het oordeel van het hof is de arbeidsovereenkomst tussen werknemer en Upfield aan te merken als (naar haar aard) tijdelijk in de zin van de Uitzendrichtlijn. Aangenomen moet worden dat Randstad, zowel bij het aangaan van de arbeids- en detacheringsovereenkomsten met werknemer als bij elk van de daadwerkelijk verrichte terbeschikkingstellingen, de

bedoeling had werknemer tijdelijk ter beschikking te stellen van Upfield (Unilever). Daarbij neemt het hof onder meer in aanmerking dat Randstad werknemer ook bij andere opdrachtgevers te werk heeft gesteld. De Uitzendrichtlijn is hier dan ook van toepassing.

Geen misbruik als bedoeld in artikel 5 lid 5 Uitzendrichtlijn

Ter beoordeling ligt voor de vraag of in dit geval in feite sprake is van een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd tussen werknemer en Upfield, waaraan op kunstmatige wijze de vorm van de (opvolgende) uitzendovereenkomst(en) is gegeven om de doelstelling van de Uitzendrichtlijn te omzeilen, oftewel de vraag wanneer niet langer sprake is van het gebruikmaken van (een) uitzendovereenkomst(en), maar van misbruik als bedoeld in artikel 5 lid 5 Uitzendrichtlijn. In het Nederlandse recht is niet geregeld na welke tijdsduur een terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een inlenende onderneming niet (meer) als tijdelijk kan worden aangemerkt (als bedoeld in de Uitzendrichtlijn). Het hof overweegt dat de terbeschikkingstelling van werknemer door Randstad bij (Unilever en) Upfield bijna (aaneengesloten) dertien jaar heeft geduurd. Daarmee is de duur van de activiteit van werknemer bij (Unilever en) Upfield dermate lang dat dit een aanwijzing kan vormen voor misbruik van de uitzendovereenkomst. Er moet echter van worden uitgegaan dat werknemer gedurende zijn terbeschikkingstelling bij (Unilever en) Upfield in een productieomgeving werkte en ondersteunende werkzaamheden verrichtte op verschillende afdelingen en aan verschillende lijnen, telkens als gevolg van een 'gat' in de geplande bemensing van die afdelingen en lijnen dat moest worden opgevuld. Werknemer had geen vaste plek aan een lijn en droeg – anders dan werknemers in dienst van Upfield – geen lijnverantwoordelijkheid. Dat werknemer aldus deel uitmaakte van de flexibele schil van Upfield en dat Upfield behoefte heeft aan en belang heeft bij flexibel in te zetten werkkrachten, ontkent werknemer niet. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat dit belang als gerechtvaardigd (of: redelijk) moet worden beschouwd en dat het een objectieve verklaring oplevert voor het feit dat Upfield gebruikmaakte van de uitzendovereenkomst. Het voorgaande brengt mee dat naar het oordeel van het hof hier weliswaar sprake is van langdurig gebruik van de uitzendovereenkomst, maar niet van misbruik daarvan in de zin van artikel 5 lid 5 Uitzendrichtlijn. Het hof bekrachtigt de beschikking waarvan beroep.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 04-06-2024

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2024:1060

Zaaknummer: 200.324.046

Rechters: H.J. van Kooten en R.S. van Coevorden

Advocaten: R. Sauer, A. van Toledo en L.G. Verburg

Wetsartikelen: 5 Uitzendrichtlijn