

## RECHTSPRAAK

***Aanzegplicht geldt niet bij een arbeidsovereenkomst korter dan zes maanden. Doorgeven beschikbaarheid: welke beschikbaarheid mag redelijkerwijs verplicht gesteld worden in relatie met de arbeidsomvang?***

## Feiten

Werkneemster is op 5 december 2022 akkoord gegaan met de uitzend- en detacheringsovereenkomsten van Randstad. Vanaf begin december 2022 heeft werkneemster gewerkt voor vijf verschillende opdrachtgevers van Randstad op basis van detacheringsovereenkomsten met uitzendbeding ex artikel 7:690 e.v. BW. Tussen werkneemster en Randstad is een detacheringsovereenkomst gesloten van 23 januari 2023 tot en met 24 september 2023 met een arbeidsomvang van 128 uur per vier weken in de functie van verpleegkundige. Per 1 januari 2024 is een nieuwe detacheringsovereenkomst tussen partijen gesloten tot en met 26 mei 2024 met een arbeidsomvang van 96 uur per vier weken, eveneens in de functie van verpleegkundige. In artikel 7a van de van toepassing verklaarde ABU CAO staat dat de uitzendkracht zijn beschikbaarheid voor de roostering mag opgeven als er geen vaste arbeidstijden zijn afgesproken. Deze beschikbaarheid is leidend en kan alleen met zijn instemming worden aangepast. De uitzendkracht kan volgens dit artikel niet verplicht worden om meer beschikbaar te zijn dan redelijkerwijs te verantwoorden is op basis van de afgesproken arbeidsduur. In de Personeelsgids staat dat iemand die gemiddeld 24 uur per week werkt ongeveer 4 à 5 dagen beschikbaar moet zijn. Het dienstverband is per 27 mei 2024 van rechtswege geëindigd. Werkneemster verzoekt om een aanzegvergoeding van € 2.442,96 bruto en betaling van € 1.819,29 bruto aan achterstallig loon op grond van artikel 7:628 BW.

## Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt. Partijen zijn het oneens over de vraag of Randstad aan werkneemster een aanzegvergoeding moet betalen. Ingevolge artikel 7:668 lid 1 onder a BW moet een werkgever de werknemer uiterlijk een maand voor het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd schriftelijk informeren over een eventuele voortzetting. Artikel 7:668 lid 3 BW bepaalt dat de werkgever een vergoeding ter hoogte van een maandloon verschuldigd is als deze verplichting niet wordt nagekomen, tenzij de arbeidsovereenkomst korter dan zes maanden duurt (art. 7:668 lid 2 onder b BW).

Werkneemster beweert dat ze vanaf december 2022 onafgebroken voor Randstad heeft gewerkt, maar deze stelling wordt niet gevolgd. Werkneemster is akkoord gegaan met

afzonderlijke detacheringsovereenkomsten voor verschillende opdrachtgevers, waarbij de laatste overeenkomst van 1 januari tot 26 mei 2024 liep. Aangezien deze (laatste) overeenkomst korter dan zes maanden heeft geduurd, heeft Randstad geen aanzegplicht gehad, zodat de overeenkomst automatisch op 26 mei 2024 is geëindigd. Derhalve heeft werknemster geen recht op een aanzegvergoeding.

Voorts claimt werknemster achterstallig loon omdat ze volgens haar voldoende beschikbaarheid heeft opgegeven terwijl haar onvoldoende werk is toegewezen. Uit artikel 7:628 lid 1 BW volgt dat de werkgever verplicht is het naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen indien de werknemer de overeengekomen arbeid geheel of gedeeltelijk niet heeft verricht, tenzij het geheel of gedeeltelijk niet verrichten van de overeengekomen arbeid in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen. Feit is dat werknemster zich vaak voor 24 uur beschikbaar heeft gesteld in plaats van de gevraagde 4 à 5 dagen per week, zoals in de Personeelsgids is vermeld. Randstad kan daardoor niet altijd het afgesproken aantal uren inplannen. Conform artikel 7:628 BW ligt de verantwoordelijkheid voor de gemiste uren bij werknemster, waardoor haar verzoek om loon eveneens wordt afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Limburg

**Datum uitspraak:** 03-10-2024

**ECLI:** ECLI:NL:RBLIM:2024:7657

**Zaaknummer:** 11233935 \ AZ VERZ 24-57

**Rechters:** P.H.M. Kuster

**Advocaten:** M.A. Ploemen en J.M. Caro

**Wetsartikelen:** 7:628 BW, 7:668 BW en 7:690 BW