



Foto: Koos Groenewold

Rechter verwerpt draaideurconstructie

De kantonrechter oordeelt dat een aansluitende uitzendovereenkomst strijdig is met de ketenregeling en de bescherming van de werknemer.

De rubriek Jurisprudentie wordt verzorgd door Jacqueline Caro van Advocatenkantoor Werk & Wet in Amstelveen. (office@werkenwet.nl)

De feiten

Een werknemer heeft eerst op uitzendbasis bij een opdrachtgever gewerkt en aansluitend op grond van twee tijdelijke contracten rechtstreeks in dienst. Het einde van het contract wordt duidelijk, zelfs schriftelijk aangezegd, maar de opdrachtgever wil de werknemer nog niet kwijt. Om die reden gaat de werknemer daarna weer via het uitzendbureau bij deze opdrachtgever werken. Feitelijk is de werknemer gedurende ruim drie jaar werkzaam geweest bij de opdrachtgever in dezelfde functie. Na afloop van de uitzendovereenkomst, die maar een paar maanden duurde, is er geen plaats meer bij de opdrachtgever. De werknemer stelt dat het dienstverband na afloop van het laatste tijdelijke contract met de opdrachtgever stilzwijgend is voortgezet. Volgens hem geldt de uitzendovereenkomst niet, maar is hij in dienst van de opdrachtgever gebleven. De werknemer stelt een vordering in tegen de opdrachtgever, die vervolgens verwijst naar het uitdrukkelijke einde van die tijdelijke overeenkomst.

De beslissing

Hoewel de werknemer de vordering baseert op stilzwijgende voortzetting, komt de rechter tot een ander oordeel. Er is geen sprake van stilzwijgende voortzetting, omdat er een duidelijke aanzegging is geweest van de werkgever/opdrachtgever. De rechter lost de situatie op met het oordeel dat de werknemer feitelijk tijdens alle contracten (uitzendovereenkomst, twee tijdelijke overeenkomsten en weer een uitzendovereenkomst) steeds dezelfde werkzaamheden ten behoeve van dezelfde onderneming heeft verricht. Duidelijk is dat de werkgever/opdrachtgever de werknemer nog niet kwijt wilde, maar zelf geen tijdelijk contract meer kon aanbieden. De kantonrechter acht de gekozen oplossing in strijd met het systeem van de wettelijke ketenregeling. De werkgever die na drie tijdelijke contracten

een werknemer wil behouden zal dat alleen kunnen bewerkstelligen middels een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ondanks de handtekening van de werknemer onder de uitzendovereenkomst gaat de kantonrechter zo ver door te stellen dat de werknemer in dienst is gebleven van de werkgever/opdrachtgever.

COMMENTAAR

De door de werkgever/opdrachtgever gekozen oplossing is niet in strijd met de regelgeving rondom de uitzendovereenkomst. Juist de mogelijkheid om aansluitend aan een tijdelijk dienstverband nog uit te zenden is immers één van de aspecten van de regeling bij wet en cao van de uitzendovereenkomst. Het is niet ondenkbaar dat bij een andere presentatie van de feiten door de werkgever/opdrachtgever de rechter tot een ander oordeel was gekomen. In dergelijke situaties is wel van belang dat duidelijk met de werknemer wordt gecommuniceerd over de overgang naar de uitzendovereenkomst en de instemming van de werknemer niets te raden overlaat. Het feit dat de werknemer van de rechter bescherming krijgt bij de materiële, feitelijke werkgever is iets wat momenteel meer voorkomt en dan met name bij payrolling. In feite is in de besproken situatie niets anders dan een payrollsituatie aan de orde. De beslissing zou mogelijk beïnvloed kunnen worden door de wijze waarop de uitzendkracht destijds is gestart bij de opdrachtgever. Is deze geworven door het uitzendbureau, dan is er sprake van een allocatieve functie en is de rol van het uitzendbureau een andere dan bij payrolling. Dat zou kunnen doorwerken in de situatie die aan het einde van de keten van contracten is ontstaan. Het woord is aan de hogere rechters om de noodzakelijke duidelijkheid te geven. **X**

Kantonrechter Roermond, 14 november 2013, ECLI:RBLIM:2013:8853