

Uitzendovereenkomst telt ook mee in keten

Een uitzendkracht rechtstreeks in dienst nemen vraagt oplettendheid en nauwkeurige controle van het uitzendverleden. Het hof bepaalde namelijk onlangs dat de wettelijke regeling van drie tijdelijke contracten ook betrekking kan hebben op uitzendovereenkomsten.

FOTO: KOOS GROENEWOLD

Jurisprudentie wordt verzorgd door mr. J. M. Caro, Advocatenkantoor Werk & Wet, Amstelveen. Tel. 020 6995042, office@werkenwet.nl

De feiten

Een callcentermedewerker heeft eerst een aantal jaren op uitzendbasis bij een bank gewerkt. Aansluitend heeft zij een jaarcontract bij de bank gekregen. Wanneer de bank na dat jaarcontract afscheid wil nemen stelt de medewerker inmiddels in vaste dienst te zijn op grond van vier voorafgaande uitzendovereenkomsten die zij allemaal bij de bank heeft ingevuld. De bank beroept zich op een cao-bepaling, waarin is bepaald dat uitzendperiodes binnen het half jaar voorafgaand aan de eerste rechtstreekse arbeidsovereenkomst niet meetellen in de ketenregeling. Na dat halve jaar zou een nieuwe ketting van drie tijdelijke contracten mogelijk zijn en geen van de uitzendovereenkomsten van deze callcentermedewerker zou meetellen.

De beslissing

Het gerechtshof beslecht de interpretatiekwestie over de cao-bepaling. De bank stelt dat alle uitzendovereenkomsten wegvallen uit de laatste zes maanden, ook de overeenkomsten die langer zijn dan zes maanden. De cao-bepaling zou de keten van contracten als het ware doorknippen voor de aanvang van de reguliere arbeidsovereenkomsten. De medewerker heeft aangegeven dat alleen korte uitzendcontracten, die volledig binnen de termijn van zes maanden vallen, niet meetellen voor de keten van drie tijdelijke contracten. Haar laatste uitzendovereenkomst was aangegaan voor de duur van elf maanden, dus vijf maanden langer dan de genoemde periode van zes maanden. Het gerechtshof heeft de wetsgeschiedenis erbij gehaald en aangegeven dat de wettelijke regeling van drie tijdelijke contracten ook betrekking kan hebben op uitzendovereenkomsten. Deze zijn namelijk niet uitgezonderd. Bij cao kan een uitzondering worden gemaakt op de wettelijke regeling en dat heeft de bank gedaan. Die uitzondering kan echter niet ruimer worden uitgelegd door een uitzendover-

eenkomst van elf maanden helemaal mee te nemen in de knip van zes maanden. Bovendien zou de uitleg van de bank ertoe leiden dat de medewerker pas na 6,5 jaar voor het eerst in vaste dienst van de bank zou kunnen komen, wat niet past in het systeem van de wet en ook niet bij de betreffende cao.

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 23 april 2013, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2013, nr. 156

COMMENTAAR

In deze situatie was er een cao-bepaling die iets regelt over een uitzendperiode die voorafgaat aan een dienstverband. Die bepaling is ongelukkig geformuleerd en hielp de bank niet. Echter ook zonder dergelijke cao-bepalingen kan er onverwacht toch een vast dienstverband uitrollen voor de voormalige uitzendkracht. Voordat aan een uitzendkracht die goed bevalt een rechtstreeks dienstverband wordt aangeboden is het goed opletten geblazen. Elke uitzendovereenkomst telt mee als schakel in de keten van drie tijdelijke contracten. Als er al drie uitzendovereenkomsten zijn geweest, dan kan de opdrachtgever uitsluitend een vast dienstverband aanbieden. Volgens het wettelijke systeem wordt dan de eerste arbeidsovereenkomst van rechtswege beschouwd als een overeenkomst voor onbepaalde tijd.

Het is niet altijd zichtbaar hoe dat arbeidsverleden van de uitzendkracht is geweest. Een uitzendkracht die ziek wordt, begint na herstel vaak in een nieuwe uitzendovereenkomst. Zo kan één dag ziekte van de uitzendkracht er dus toe leiden dat er al sprake is van twee uitzendovereenkomsten. Het advies is dan ook om aan het uitzendbureau een zeer duidelijke opgave te vragen van alle uitzendovereenkomsten, maar ook van eventuele ziekteperiodes. Dit om te voorkomen dat het uitproberen van een uitzendkracht geen kostbare aangelegenheid wordt. X