



Foto: Koos Groenewold

Rechtmatige beëindiging na lange uitzendperiode

Een inlener kan de inzet van een uitzendkracht zonder toelichting naar de uitzendkracht beëindigen, zelfs na veertien jaar.

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

De feiten

Een uitzendkracht is veertien jaar werkzaam bij dezelfde opdrachtgever en heeft een vast dienstverband met het uitzendbureau. Bij de opdrachtgever vinden de jaarlijkse beoordelingen plaats en ook daar wordt besloten over loonsverhogingen. De opdrachtgever heeft het inleenbeleid gewijzigd, omdat het bedrijf af wil van de zeer lange inzet van uitzendkrachten. Niet direct, maar na een overgangperiode van twee jaar is de opdracht beëindigd. De officiële berichtgeving van de opdrachtgever aan de uitzendkracht luidt dat de werkzaamheden zijn teruggelopen. Hoewel de uitzendkracht na een periode van leegloop weer bij een opdrachtgever is geplaatst, wil zij terug naar de eerste opdrachtgever. De uitzendkracht stelt een vordering in tegen deze opdrachtgever en vordert in kort geding daar weer aan het werk te gaan. Zij stelt dat haar werk nu door uitzendkrachten wordt gedaan. Bovendien is zij van mening dat de opdrachtgever zich niet als goed werkgever jegens haar heeft gedragen. De vorderingen in kort geding zijn afgewezen, waarna hoger beroep volgt.

De beslissing

Volgens het gerechtshof is niet aangetoond dat de uitzendkracht ooit op een andere basis dan als uitzendkracht bij de opdrachtgever heeft gewerkt. Het uitzendbureau is de formele werkgever en er kan geen sprake zijn van een geruisloze verandering van de uitzendrelatie in een arbeidsovereenkomst met de inlener. Er is ook geen sprake van een schijnconstructie. De uitzendkracht heeft niet kunnen aantonen dat zij destijds door de opdrachtgever is geworven, met de intentie om een rechtstreeks dienstverband aan te gaan. Dat de opdrachtgever haar salaris vaststelde aan de hand van beoordelingen vloeit voort uit de uitzendcao, die een uitzendkracht recht geeft op het salaris dat bij de inlener van toepassing is. Ook de wijziging van het beleid bij de opdrachtgever biedt geen houvast voor een ander standpunt. Hoewel er meerdere uitzendbureaus betrokken zijn in de

periode van veertien jaar, is er nooit sprake geweest van een dienstverband met de opdrachtgever.

Gerechtshof Leeuwarden 17 maart 2015, ECLI:NL:GHARL:2015:1938 (Jurisprudentie Arbeidsrecht 2015, nr. 111)

COMMENTAAR

De uitzendkracht was ervan overtuigd dat zij te maken had met een schijnconstructie. Toen de inlener haar na veertien jaar afdankte met een ongelofwaardige reden meende zij voldoende gronden te hebben om een dienstverband met de opdrachtgever af te dwingen. Gelukkig heeft het gerechtshof de lijn die al sinds 2002 in de rechtspraak wordt gevolgd doorgezet. De uitzendkracht is begonnen als uitzendkracht en dat is feitelijk nooit veranderd. Ook niet door het verstrijken van de jaren en het gevoel dat daardoor bij de uitzendkracht was ontstaan, namelijk dat zij bij de opdrachtgever hoorde. De uitzendkracht heeft weliswaar in de lange periode dat zij bij de opdrachtgever werkte verschillende uitzendbureaus als werkgever gehad, maar er is nooit sprake geweest van een rechtstreeks dienstverband bij de inlener. Tussen inlener en uitzendbureau bestaat natuurlijk een contractuele relatie, een overeenkomst van opdracht. Binnen de afspraken die daar zijn gemaakt, kan de opdrachtgever de opdracht beëindigen en daarmee het vertrek van de uitzendkracht realiseren. De opdrachtgever heeft richting de uitzendkracht geen verplichtingen bij de beëindiging van de uitzending. Toch kan een opdrachtgever wel onrechtmatig handelen richting uitzendkracht. Daar was in dit geval geen sprake van. De opdrachtgever heeft haar personeelsbeleid aangaande flexibel personeel aangepast en dat ordentelijk uitgevoerd. Er waren zelfs informatiebijeenkomsten georganiseerd voor de uitzendkrachten. Ook al zou een opdrachtgever onrechtmatig jegens een uitzendkracht handelen, dan brengt dat nog geen direct dienstverband tussen uitzendkracht en opdrachtgever mee. De uitzendkracht zou dan wel een schadeclaim kunnen indienen.