

Rechter wijst loonvordering toe door onduidelijk eindmoment contract

Om een projectcontract rechtsgeldig te laten eindigen is een voldoende bepaalbaar eindmoment noodzakelijk. Bij een detachingsbureau is dat volgens de kantonrechter niet het geval en moet een werknemer daarom achterstallig salaris betalen.



FOTO: KOOS GROENWOLD
MET DANK AAN: WEEGSCHAALMUSEUM NAARDEN

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

De feiten

Een werknemer is op basis van een nulurencontract voor zes maanden gedetacheerd bij een opdrachtgever. Aansluitend volgt een projectcontract en een detachering naar dezelfde opdrachtgever. De projectomschrijving is zeer algemeen, namelijk het uitvoeren van werkzaamheden voor het betreffende project. Als eindmoment is vastgelegd het moment dat de opdrachtgever aangeeft dat de werkzaamheden op het project zijn beëindigd. Twee weken nadat aan het personeel is gemeld dat het project nog tenminste een jaar zal doorlopen wordt door de opdrachtgever aangegeven dat de werkzaamheden van de werknemer zijn beëindigd. De formele werkgever doet vervolgens een beroep op de ontbindende voorwaarde. De werknemer is het daar niet mee eens en stelt dat haar werkzaamheden nog lang niet zijn beëindigd. Zij had zojuist een cursus gevolgd voor de volgende fase van het project. In een kort geding vordert zij achterstallig salaris in verband met een niet rechtsgeldig einde van de arbeidsovereenkomst.

De beslissing

De werknemer voert diverse argumenten aan. In eerste instantie stelt zij dat de totale periode van drie jaar, waarbinnen tijdelijke contracten elkaar kunnen opvolgen, is verstreken en zij daarom inmiddels in vaste dienst zou zijn. Anderzijds stelt zij dat het einde van de arbeidsovereenkomst niet voldoende objectief bepaalbaar is en zij daarom nog steeds in dienst is. Zij geeft aan dat haar werkzaamheden helemaal niet zijn geëindigd. De rechter in kort geding duidt de overeenkomst als een arbeidsovereenkomst, onder verwijzing naar de gegevens in het handelsregister. De werkgever houdt zich bezig met het uitlenen van personeel. Bovendien voldoet de arbeidsovereenkomst aan de wettelijke kenmerken van de uitzendovereenkomst. Volgens de wet

vangt de wettelijke periode van drie jaar voor de opvolging van tijdelijke contracten pas na 26 weken werken aan en de totale periode van contracten was minder dan 3,5 jaar. Dan oordeelt de rechter over de formulering van het projectcontract en oordeelt de omschrijving van project en einde daarvan in het contract als voldoende objectief bepaalbaar. De zaak struikelt echter op het punt van de opzegging door de opdrachtgever. Daaruit blijkt niet voldoende dat de werkzaamheden van de werknemer zijn geëindigd, temeer daar uit de feiten blijkt dat het werk gewoon is doorgelopen. De loonvordering is toegewezen.

Kantonrechter Den Haag 18 juni 2012, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2012, nummer 213

COMMENTAAR

Het detachingsbureau had haar zaken voor elkaar. Het contract was op zich voldoende sluitend, zij het maar net. Een duidelijker omschrijving van het project zou de beëindiging van de overeenkomst misschien hebben vergemakkelijkt, maar alleen als er daadwerkelijk sprake zou zijn van voltooiing van de werkzaamheden. De opdrachtgever heeft met de contractuele band tussen detachingsbureau en werknemer feitelijk niets te maken. Deze heeft de opdracht gewoon beëindigd. De betreffende medewerker weet in de regel best of het inderdaad zo is dat de werkzaamheden binnen het project zijn afgerond. Om het einde van projectcontracten rechtsgeldig te laten zijn is het van groot belang dat de omschrijving in de arbeidsovereenkomst van het project en het einde ervan goed wordt afgestemd met de opdrachtgever. Bovendien is het raadzaam om met de opdrachtgever afspraken te maken over de gevolgen van voortijdige beëindiging, zonder dat er sprake is van het einde van het project of van de daarbinnen beschreven werkzaamheden. X