

RECHTSPRAAK

## werknemer/Michael Bailey Associates Limited

***De arbeidsovereenkomst van een Griekse werknemer (gedetacheerd in Nederland), aangegaan bij een internationaal uitzendbureau is niet van rechtswege geëindigd op basis van een uitzendbeding of door het eindigen van het project. Toewijzing billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging.***

### Feiten

Werknemer heeft de Griekse nationaliteit en is op 1 mei 2019 in dienst getreden bij Michael Bailey Associates Limited (hierna MBA). Via MBA was werknemer werkzaam voor opdrachtgever Dell in Rijswijk, waar hij als helpdeskmedewerker eerstelijnsassistentie verleende aan de European Patent Office (EPO). Voorafgaand aan de indiensttreding bij MBA heeft de recruiter van MBA werknemer benaderd en hem de vacature van de functie toegezonden. In de omschrijving stond bij de duur van het contract 'long term'. Vervolgens heeft de recruiter bij een volgend e-mailbericht de vacature nog eens toegezonden. De duur van het project was in deze vacature alsmede in de bevestiging van het sollicitatiegesprek op 22 maart 2019 omschreven als 'first contract until 2023'. De heer X heeft werknemer tijdens een gesprek op 30 juni 2019 medegedeeld dat het project waaraan werknemer werkte, was beëindigd. Werknemer is verzocht zijn bedrijfsmiddelen in te leveren en is na het ophalen van zijn persoonlijke eigendommen naar buiten begeleid. Werknemer heeft een verzoek gedaan om MBA onder meer te veroordelen tot betaling van een billijke vergoeding en van een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. MBA stelt voorop dat op de arbeidsovereenkomst Engels recht van toepassing is verklaard en dat de arbeidsovereenkomst op grond daarvan rechtsgeldig is geëindigd. Daarnaast ging het om een projectovereenkomst met een uitzendbeding.

### Oordeel

*Welk recht is van toepassing en is er sprake van een uitzendbeding?*

Uit artikel 8 Verordening (EG) nr. 593/2008 (Rome I) volgt dat de arbeidsovereenkomst niet kan eindigen op een wijze die in strijd is met artikel 7:671 BW. De kantonrechter stelt voorop dat de arbeidsovereenkomst tussen MBA en werknemer is te kwalificeren als een uitzendovereenkomst in de zin van artikel 7:690 BW. In een uitzendovereenkomst kán een

zogenoemd uitzendbeding worden opgenomen. Naar het oordeel van de kantonrechter kan het door MBA genoemde beding niet als een geldig uitzendbeding worden gekwalificeerd. Ten eerste wijst de letterlijke betekenis van het beding eerder op een andere situatie, namelijk de situatie dat om wat voor reden dan ook een einde komt aan een raamcontract en/of een deelcontract met Dell voor een bepaald project, zoals het contract voor Dell bij EPO. Van MBA had tevens op grond van het belang van het schriftelijkheidsvereiste kunnen worden verwacht dat zij, als zij een dergelijk beding had willen overeenkomen, dit op een expliciete wijze in de overeenkomst had opgenomen.

#### *Billijke vergoeding en vergoeding wegens onregelmatige opzegging*

De kantonrechter komt tot het oordeel dat werknemer ervan heeft mogen uitgaan – en het contract zo heeft mogen begrijpen – dat hij was aangetrokken voor een langer lopend project. Dit project is nog niet beëindigd, zodat de overeenkomst evenmin van rechtswege is geëindigd. Dat betekent dat de overeenkomst alleen kon eindigen met inachtneming van artikel 7:671 BW. Nu dit niet is gebeurd, is de arbeidsovereenkomst op onregelmatige wijze opgezegd. Werknemer ontvangt een vergoeding wegens onregelmatige opzegging gelijk aan één maand loon. De wijze waarop werknemer feitelijk per direct op non-actief is gezet en het pand is uitgezet, zijn MBA niet toe te rekenen. MBA valt wel ernstig te verwijten dat zij is meegegaan in het door Dell gewenste ontslag. Hoewel de kantonrechter begrijpt dat MBA in een moeilijke positie zat met een opdrachtgever die niet verder wilde met werknemer, heeft zij geen enkele moeite gedaan om de verhoudingen te herstellen of om werknemer eventueel elders aan ander werk te helpen. Integendeel, zij heeft op oneigenlijke gronden opgezegd. Het is mede gelet op het voorgaande ook niet onbegrijpelijk dat werknemer niet om vernietiging van de opzegging, maar om een billijke vergoeding heeft verzocht. Gelet op de hiervoor genoemde gezichtspunten komt het de kantonrechter al met al redelijk voor dat aan werknemer een billijke vergoeding van € 25.000 bruto zal worden toegekend.

---

**Instantie:** Rechtbank Den Haag

**Datum uitspraak:** 09-01-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBDHA:2020:163

**Zaaknummer:** 80777010

**Rechters:** I.D. Bellaart

**Advocaten:** L.R. Breuker en I.R. Köhne

**Wetsartikelen:** 8 Verordening (EG) nr. 593/2008 (Rome I), 7:671 BW, 7:681 BW, 7:690 BW en 7:691 BW