

RECHTSPRAAK

Gelet op de Cao Uitzendkrachten is de arbeidsovereenkomst van rechtswege geëindigd en is geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan.*Feiten*

Werkneemster is van 16 maart 2015 tot 1 mei 2015 in dienst geweest van Randstad Uitzendbureau B.V. (hierna: 'Randstad'). Met ingang van 16 november 2016 is zij opnieuw bij Randstad in dienst getreden en op basis van een uitzendovereenkomst bij Cargill tewerkgesteld. Op 29 mei 2018 heeft Randstad schriftelijk aan werkneemster bevestigd dat haar uitzendovereenkomst per 11 juni 2018 werd voortgezet en per 10 juni 2019 van rechtswege zou eindigen. Vervolgens is de uitzendovereenkomst met een jaar verlengd. Op 21 oktober 2019 heeft werkneemster zich ziek gemeld. Vanaf 4 november 2019 heeft zij haar werkzaamheden deels weer hervat. In een e-mail van 3 april 2020 heeft Randstad aan werkneemster medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege op 10 juni 2020 zal eindigen. Werkneemster heeft hiertegen bij brief van 9 april 2020 bezwaar gemaakt. Werkneemster verzoekt de kantonrechter het ontslag door Randstad te vernietigen en verzoekt subsidiair haar een billijke vergoeding, aanzegvergoeding en transitievergoeding toe te kennen. Aan dit verzoek legt zij ten grondslag dat op 17 mei 2020 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Verder wijst werkneemster erop dat het opzegverbod tijdens ziekte aan ontslag in de weg staat en dat het vermoeden bestaat dat haar ziekte de reden voor het ontslag is.

Oordeel

De kantonrechter stelt voorop dat de Cao Uitzendkrachten van toepassing is op de arbeidsovereenkomst van werkneemster en dat tussen partijen niet in geschil is dat de arbeidsovereenkomst onder de werkingssfeer van artikel 2 van deze cao valt. Verder stelt de kantonrechter voorop dat de arbeidsovereenkomst op 16 november 2016 (opnieuw) is aangegaan. Destijds gold de wettelijke regel van artikel 7:668a lid 1 BW, die bepaalde dat vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden hebben overschreden, met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd. Op grond van artikel 7:668a lid 5 BW kon van deze regel bij collectieve arbeidsovereenkomst worden afgeweken en kon de periode van 24 maanden worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden, als het een uitzendovereenkomst betreft. In de Cao Uitzendkrachten is afgeweken van artikel 7:668a lid 1 BW. Volgens artikel 13 lid 1 van die cao bedraagt fase A van de uitzendovereenkomst 78 gewerkte weken en tellen daarbij alleen de gewerkte weken mee.

Volgens artikel 13 lid 2 van de cao is de uitzendkracht werkzaam in fase B zodra de uitzendovereenkomst na voltooiing van fase A wordt voortgezet en duurt Fase B maximaal vier jaar. Op grond van artikel 13 lid 3 van de cao is de uitzendkracht in fase C werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In het onderhavige geval is fase A op 10 juni 2018 voltooid, omdat werkneemster toen 78 weken had gewerkt. De stelling van werkneemster dat de berekening van de 78-wekenperiode door Randstad onjuist zou zijn, wordt verworpen omdat op grond van artikel 13 lid 1 van de cao alleen ‘daadwerkelijk’ gewerkte weken meetellen bij de berekening. Werkneemsters arbeidsovereenkomst is na 10 juni 2018 voortgezet voor bepaalde tijd, eerst tot 10 juni 2019 en daarna tot 10 juni 2020. Gelet op de Cao Uitzendkrachten was dat, in afwijking van artikel 7:668a lid 1 BW, toegestaan en was op 10 juni 2019 of 10 juni 2020 (nog) geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan. Overigens geldt hetzelfde op grond van de Cao Uitzendkrachten 2017-2019. Dat betekent dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd op 10 juni 2020.

Opzegverbod

Dat werkneemster op en vóór 10 juni 2020 wegens ziekte (gedeeltelijk) ongeschikt was tot het verrichten van arbeid, staat aan het van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst niet in de weg. Randstad heeft de arbeidsovereenkomst ook niet opgezegd; deze is immers van rechtswege geëindigd. Overigens merkt de kantonrechter nog op dat niet is gebleken dat Randstad de arbeidsovereenkomst niet heeft willen verlengen vanwege een (chronische) ziekte van werkneemster. Er bestaat daarom geen grond de ‘opzegging’ te vernietigen dan wel de arbeidsovereenkomst te herstellen. Er bestaat ook geen grond Randstad te veroordelen tot doorbetaling van loon dan wel tot toekenning van een (schade)vergoeding. Werkneemsters verzoeken worden daarom afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 19-10-2020

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2020:8334

Zaaknummer: 8651388 \ AO VERZ 20-30

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: J.M. Caro

Wetsartikelen: 7:690 BW, 7:668a lid 1 BW en 7:668 lid 3 BW