

RECHTSPRAAK

Verzoekster is niet-ontvankelijk in haar verzoeken tot onder meer vernietiging van de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Een beroep op artikel 8 lid 8 van de Cao Textielverzorging leidt er niet toe dat verzoekster van rechtswege bij inlener in dienst is gekomen.

Feiten

Werkneemster is sinds 2011 onafgebroken via Kennemerland Uitzendorganisatie B.V. als productiemedewerker badstofgroep tewerkgesteld bij inlener. Bij e-mail van 28 januari 2021 heeft inlener aan Kennemerland Uitzendorganisatie B.V. meegedeeld dat zij per 15 maart 2021 afscheid van werkneemster wil nemen, omdat werkneemster niet goed ligt bij sommige mensen in de badstofgroep en omdat zij niet hard genoeg werkt. Naar aanleiding hiervan heeft Kennemerland Uitzendorganisatie B.V. bij e-mail van 19 februari 2021 aan werkneemster doorgegeven dat inlener haar per 15 maart 2021 niet langer te werk wil stellen. In deze procedure verzoekt werkneemster met een beroep op artikel 8 lid 8 van de Cao Textielverzorging, te verklaren voor recht dat inlener haar werkgever is. Daarnaast verzoekt werkneemster (onder meer) vernietiging van de eenzijdige beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Oordeel

De eerste vraag die voorligt, is wie de werkgever van werkneemster is. Als inlener niet de werkgever van werkneemster is, is werkneemster in haar verzoeken immers niet-ontvankelijk. Aan een verdere beoordeling komt de kantonrechter dan niet toe. Het antwoord op de vraag wie de werkgever van werkneemster is, is overigens uitsluitend van belang voor de verzoeken van werkneemster met betrekking tot compensatie voor leeftijdsverlof en eindejaarsuitkering en de subsidiair gedane verzoeken. Het verzoek tot vernietiging van het ontslag, loondoorbetaling en wedertewerkstelling is, gelet op artikel 7:686a lid 4 sub a BW, immers te laat gedaan. Werkneemster heeft de Cao Textielverzorging, geldig vanaf 1 juli 2011 tot en met 30 juni 2013, overgelegd, waarin in artikel 8 lid 8 is bepaald: 'Een uitzendkracht die - vanaf 1 juli 2010 - 12 maanden aaneengesloten is ingeleend bij een werkgever (artikel 1 lid 3 CAO) heeft recht op een arbeidsovereenkomst bij deze werkgever. (...)'. In artikel 8 lid 8 van de huidige Cao Textielverzorging, geldig van 1 juli 2020 tot en met 31 december 2021, is bepaald: 'Een uitzendkracht die - vanaf 1 juli 2016 - 24 maanden aaneengesloten is ingeleend bij een werkgever (artikel 1 lid 3 CAO), heeft recht op een arbeidsovereenkomst bij deze werkgever. (...)'. Dat beroep van werkneemster baat haar echter in deze procedure niet, omdat

deze bepaling naar het oordeel van de kantonrechter slechts betekent dat werkneemster bij inlener aanspraak had kunnen maken op een arbeidsovereenkomst met inlener en de bepaling er niet toe leidt dat werkneemster van rechtswege bij inlener in dienst is gekomen na ommekomst van de in de cao aangegeven inleenperiode. Daarom zal werkneemster ook niet worden toegelaten tot het bewijs van haar stelling dat zij vier jaar geleden (meermaals) aan de voorman heeft gevraagd om een arbeidsovereenkomst met inlener. Want ook al zou werkneemster slagen in dat bewijs, dan betekent dat slechts dat inlener werkneemster ten onrechte geen arbeidsovereenkomst heeft aangeboden en daarmee in strijd heeft gehandeld met artikel 8 lid 8 van de cao en schadeplichtig is. Een geslaagd beroep op deze bepaling op dit moment in deze procedure leidt er dus niet toe dat werkneemster van rechtswege bij inlener in dienst is gekomen. De feiten en omstandigheden wijzen erop dat Kennemerland Uitzendorganisatie B.V. de werkgever van werkneemster was en ook steeds is gebleven, dat werkneemster dat ook wist en, gelet op de ziekmelding van werkneemster bij Kennemerland Uitzendorganisatie B.V. in maart 2021, werkneemster er zelf ook van uitging dat Kennemerland Uitzendorganisatie B.V. (nog steeds) haar werkgever was. Niet alleen de tekst van de cao-bepaling maar ook de rechtszekerheid verzet zich tegen een geruisloze overgang van de oorspronkelijke constructie via het uitzendbureau naar een arbeidsovereenkomst met inlener. Gelet op wat hiervoor is overwogen is de kantonrechter van oordeel dat inlener niet de werkgever van werkneemster is. Daarom zal werkneemster in haar verzoeken niet-ontvankelijk worden verklaard.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 27-09-2021

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2021:8295

Zaaknummer: 9236053 AO VERZ 21-59

Rechters: W. Aardenburg

Advocaten: M.J. Meijer en M.H. Godthelp

Wetsartikelen: 7:686a lid 4 sub a BW en 7:690 BW