

RECHTSPRAAK

Partijen verschillen van mening over de vraag of zij een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben gesloten – al dan niet door werking van de ketenregeling – en ook over de vraag op welke datum de uitzendovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd.

Feiten

Werkneemster is vanaf 1 januari 2021 als uitzendkracht in dienst van Randstad Uitzendbureau B.V. (hierna: Randstad) en op basis van twee uitzendovereenkomsten (waarvan de laatste expireerde op 18 januari 2022) tewerkgesteld bij een stomerij. Voorafgaand hieraan heeft werkneemster vanaf 14 oktober 2019 tot en met 31 januari 2021 via Uitzendbureau Timing op basis van vier uitzendovereenkomsten voor dezelfde stomerij werkzaamheden verricht. Op 18 januari 2022 hebben partijen telefonisch gesproken over het eindigen van de opdracht van de stomerij. Werkneemster heeft voor het laatst op woensdag 19 en donderdag 20 januari 2022 werkzaamheden verricht bij de stomerij. Bij e-mail van 24 januari 2022 heeft Randstad een document genaamd “bevestiging van detachering” (met een looptijd van 19 januari 2022 tot en met 23 januari 2022) aan werkneemster gemaïld. Werkneemster heeft begin februari 2022 een WW-uitkering aangevraagd bij het UWV. Bij brief van 11 februari 2022 is de uitkering afgewezen omdat werkneemster volgens het UWV recht had op doorbetaling van haar loon. Werkneemster verzoekt (a) een verklaring voor recht dat de arbeidsovereenkomst ook na 23 januari 2022 doorloopt voor onbepaalde tijd, (b) de laatste overeenkomst met Randstad te vernietigen wegens dwaling, (c) Randstad te veroordelen tot salarisdoorbetaling en (d) in het geval de arbeidsovereenkomst met Randstad rechtsgeldig is geëindigd de aanzegvergoeding. Randstad voert verweer.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er tussen partijen geen uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Ten aanzien van de stelling van werkneemster dat de eerste twee overeenkomsten met Randstad zijn aangegaan voor onbepaalde tijd concludeert de kantonrechter als volgt. Met betrekking tot de eerste overeenkomst heeft werkneemster het standpunt ingenomen dat de omschrijving ‘*totdat fase A is voltooid*’ te onbepaald zou zijn. Dit is niet het geval. Verbintenissen zijn bepaalbaar als de vaststelling ervan naar van tevoren vaststaande criteria kan geschieden. Dat is het geval omdat in artikel 4.2 lid 1 van de ‘Voorwaarden van uitzenden en detachering, versie januari 2018’, die onderdeel uitmaken van de arbeidsovereenkomst van werkneemster, staat wanneer fase A eindigt. Om die reden kan de voltooiing van fase A worden vastgesteld. De tweede overeenkomst met Randstad is ook

niet voor onbepaalde tijd aangegaan, maar tot 18 januari 2022. De vordering met betrekking tot de verklaring voor recht wordt afgewezen. Ten aanzien van de einddatum van de laatste uitzendovereenkomst oordeelt de kantonrechter – onder verwijzing naar dezelfde voorwaarden – dat deze uitzendovereenkomst op 17 april 2022 eindigt. De omstandigheden die daarbij een rol hebben gespeeld zijn: (a) tot 18 januari 2022 gingen partijen ervan uit dat de werkzaamheden bij de stomerij zouden kunnen worden voortgezet; (b) tijdens het telefoongesprek van 18 januari 2022 is besproken dat de opdracht niet wordt verlengd, maar dat werknemer nog wel de dagen die volgden zou blijven doorwerken bij de stomerij; (c) de e-mail van Randstad waarin staat dat de laatste uitzendovereenkomst duurde van 18 tot en met 23 januari 2022, is pas na die periode van doorwerken, namelijk op 24 januari 2022, aan werknemer verzonden; en (d) werknemer heeft ter zitting uitgelegd dat het voor haar niet duidelijk was dat zij een overeenkomst voor slechts vijf dagen zou zijn aangegaan. De loonvordering wordt toegewezen voor de periode van 24 januari tot en met 17 april 2022.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 29-06-2022

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2022:3315

Zaaknummer: 9770889\HA VERZ 22-38\42693\32268

Rechters: S.E. Sijsma

Advocaten: J.A.P.M. van Dal en J.M. Caro

Wetsartikelen: 7:668 lid 3 BW, 7:668a lid 1 BW, 7:691 lid 8 BW, 7:625 BW