

RECHTSPRAAK

Opvolgend werkgeverschap. Opzegging werkgeefster wordt vernietigd. Vordering werkneemster tot betaling loon en toelating werk wordt toegewezen.*Feiten*

Werkneemster is op 26 juni 2018 via een uitzendbureau gaan werken bij Stichting Spaarne Gasthuis (hierna: Spaarne Gasthuis) als schoonmaakster. Met ingang van 3 juni 2019 is werkneemster rechtstreeks in dienst getreden bij Spaarne Gasthuis, op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tot en met 2 juni 2020 als schoonmaakster. Werkneemster is dezelfde werkzaamheden blijven doen als die zij vóór 3 juni 2019 via het uitzendbureau verrichtte. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is na 2 juni 2020 verlengd tot en met 2 juni 2021, en vervolgens opnieuw tot en met 31 mei 2022. Per brief van 7 maart 2022 heeft Spaarne Gasthuis aan werkneemster meegedeeld dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt met ingang van 31 mei 2022. Werkneemster heeft zich in reactie daarop op het standpunt gesteld dat de arbeidsovereenkomst inmiddels voor onbepaalde tijd geldt en dus niet van rechtswege eindigt. Werkneemster verzoekt onder meer een verklaring voor recht dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft te gelden, dat de opzegging door Spaarne Gasthuis van 7 maart 2022 wordt vernietigd en de betaling van haar loon vanaf 1 juni 2022 en toelating tot het werk.

Oordeel

Naar het oordeel van de kantonrechter is de overgang van werkneemster van het uitzendbureau naar Spaarne Gasthuis het gevolg van een situatie die voortvloeit uit het handelen van Spaarne Gasthuis. Ook is de aanleiding daarvoor ingegeven door een situatie die zich bij Spaarne Gasthuis voordeed, waarin vooropstaat dat het werk overgaat naar Spaarne Gasthuis en werkneemster het werk volgt. Uitgaande van de eigen stellingen van Spaarne Gasthuis heeft zij haar uitzendkrachten, waartoe ook werkneemster behoorde, immers in wekelijkse bijeenkomsten actief gewezen op vacatures waarop die uitzendkrachten konden solliciteren, en moesten die uitzendkrachten ook verplicht bij die bijeenkomsten aanwezig zijn. Dat was ingegeven door de omstandigheid dat Spaarne Gasthuis schoonmaakpersoneel nodig had en vacatures moest invullen, welke omstandigheid bij Spaarne Gasthuis is gelegen. Werkneemster is daarop ingegaan en heeft het werk gevolgd door als uitzendkracht rechtstreeks voor de inlener, Spaarne Gasthuis, te gaan werken. Daarmee is geen sprake van een geval waarin werkneemster (uitsluitend en geheel) op eigen initiatief dezelfde arbeid bij Spaarne Gasthuis als nieuwe werkgever is gaan verrichten. Spaarne Gasthuis moet daarom als opvolgend werkgever worden beschouwd. De arbeidsovereenkomst tussen partijen is dus niet

van rechtswege afgelopen op 31 mei 2022, maar duurt voort op en na 1 juni 2022. Het verzoek om voor recht te verklaren dat tussen partijen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft te gelden, kan daarom worden toegewezen. De brief van Spaarne Gasthuis van 7 maart 2022 mocht in het licht van het voorgaande door werknemster ook redelijkerwijs worden opgevat als een opzegging. Die opzegging is niet geldig en wordt vernietigd. Er was immers geen toestemming voor of instemming met die opzegging. Gelet op het voortduren van de arbeidsovereenkomst op en na 1 juni 2022 moet Spaarne Gasthuis ook worden veroordeeld tot betaling van loon en toelating van werknemster tot het werk.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 05-10-2022

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2022:9142

Zaaknummer: 10027656

Rechters: P.J. Jansen

Advocaten: L. Oass en C. Nekeman

Wetsartikelen: 7:668a BW