

RECHTSPRAAK

Uitzendkracht heeft geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met inlener na aaneengesloten inleenperiode van ongeveer dertien jaar. Geen misbruik in de zin van Uitzendrichtlijn. Bepalen maximale termijn inlening en sancties is een taak voor de wetgever.

Feiten

Upfield Sourcing Nederland B.V. (hierna: Upfield) heeft de fabriek aan de Nassaukade in Rotterdam moeten sluiten. Voor de werknemers die in vaste dienst zijn van Upfield is door het CNV en FNV het 'Sociaal plan Nassaukade 2021-2022' overeengekomen. Het sociaal plan is niet van toepassing op werknemers die als inleenkracht werkzaam zijn. Werknemer is werkzaam als inleenkracht voor Upfield en heeft op 24 juni 2022 voor het laatst bij Upfield gewerkt. Werknemer is van mening dat hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met Upfield, waardoor hij aanspraak maakt op het sociaal plan en betaling van achterstallig loon krachtens de toepasselijke cao's. Werknemer verzoekt onder meer een verklaring voor recht uit te spreken dat werknemer vanaf 2 juli 2009 bij Upfield werkzaam is krachtens een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, een verklaring voor recht dat Upfield's CAO en het sociaal plan op de arbeidsovereenkomst tussen Upfield en werknemer van toepassing zijn. Ook verzoekt werknemer om diverse vergoedingen, zoals de vergoedingen opgenomen in het sociaal plan en een gefixeerde schadevergoeding. Van een tijdelijke uitzending naar Upfield is volgens werknemer geen sprake geweest. Werknemer heeft langdurig gewerkt voor Upfield en de tijdsduur van de achtereenvolgende opdrachten van werknemer bij Upfield is langer dan wat redelijkerwijs als tijdelijk kan worden aangemerkt. Werknemer heeft de omstandigheid dat hij door Upfield niet meer werd ingeroosterd gecombineerd met het Whatsappbericht van de planningsafdeling van Upfield dat vrijdag 24 juni 2022 zijn laatste werkdag zou zijn, mogen begrijpen als een opzegging van zijn arbeidsovereenkomst. Er is sprake van een met artikel 7:671 lid 1 BW strijdige opzegging. Volgens Upfield is geen sprake van een arbeidsovereenkomst met werknemer waardoor alle verzoeken van werknemer moeten worden afgewezen. Het Nederlandse stelsel voor uitzendkrachten is niet in strijd met de Uitzendrichtlijn.

Oordeel

Een beperking van de duur van het aantal achtereenvolgende opdrachten van een uitzendkracht bij dezelfde inlener is niet in de Nederlandse wet geregeld. Lidstaten mogen zelf passende maatregelen nemen met het oog op voorkoming van misbruik. De Uitzendrichtlijn komt geen directe, horizontale werking voor een werknemer toe. Bovendien kan op grond van

ABN Amro/Malhi een inleenrelatie niet geruisloos veranderen in een arbeidsovereenkomst. Volgens de kantonrechter is het aan de wetgever om (al dan niet) een maximale termijn van inlening wettelijk te regelen. Het is niet aan de kantonrechter om op de stoel van de wetgever te gaan zitten. Mogelijk zou dit anders kunnen zijn indien sprake is van een misbruiksituatie. Met een inleenperiode van dertien jaar is geen sprake van misbruik als bedoeld in de Uitzendrichtlijn. Upfield heeft voldoende aannemelijk gemaakt dat hij als productiebedrijf een gerechtvaardigd belang heeft bij het hebben van een flexibele schil. Op deze manier kan onder meer bij afwezigheid het gat in de bemensing van de margarinelijnen worden opgevuld. Volgens de kantonrechter gaat het in dit geval om *gebruik* van uitzendovereenkomsten, maar niet van *misbruik*. Van een opgezette ontoelaatbare (schijn)constructie of het doelbewust omzeilen van werknemersbescherming is geen sprake. De vergelijking met de arresten *Campina* en *Taxi Dorenbos* gaat niet op, omdat die zaken niet vergelijkbaar zijn met deze situatie. In deze arresten ging het om de toepassing van de ketenregeling, de zogenoemde draaideurconstructie. Daarvan is bij werknemer geen sprake. Tussen werknemer en Upfield bestaat geen arbeidsovereenkomst. Alle vorderingen van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Rotterdam

Datum uitspraak: 12-12-2022

ECLI: ECLI:NL:RBROT:2022:11010

Zaaknummer: 10060250 VZ VERZ 22-10927

Rechters: A.J.L.M. van der Wildt

Advocaten: J. Ipenburg, R. Sauer, S.A. Tan en A. van Toledo

Wetsartikelen: 7:671 BW, 7:672 lid 11 BW, 7:681 lid 1 BW en artikel 5, lid 5 Richtlijn 2008/104/EG