

RECHTSPRAAK

Uitzendbeding in uitzendovereenkomst met Zuid-Afrikaanse kennismigrant rechtsgeldig. Geen sprake van strijd met Uitzendrichtlijn, gelet op huidige stand jurisprudentie.*Feiten*

Werknemer (woonachtig in Zuid-Afrika) is in augustus 2024 via LinkedIn door een recruitment consultant benaderd over de mogelijkheid om te wonen en werken in Nederland. Op 2 oktober 2024 is werknemer bij een Nederlands uitzendbureau (hierna: werkgeefster) in dienst getreden op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding. Eind november 2024 is werknemer, samen met zijn echtgenote, verhuisd naar Nederland. Per 2 december 2024 is hij gedetacheerd aan de inlener in de functie van Lead Piping Engineer. Bij e-mail van 27 januari 2025 heeft werkgeefster aan werknemer laten weten de arbeidsovereenkomst te beëindigen per 31 januari 2025 in verband met de beëindiging van de opdracht door de inlener. Om werknemer iets meer tijd te geven een nieuwe functie te vinden, heeft werkgeefster het loon van werknemer nog een maand doorbetaald. Werkgeefster heeft werknemer twee keer een andere functie aangeboden, maar deze heeft werknemer afgewezen vanwege een – in zijn ogen – te lange reistijd. Werknemer verzoekt onder meer een billijke vergoeding, een vergoeding wegens onregelmatige opzegging en een immateriële schadevergoeding. Hij legt aan zijn verzoeken ten grondslag dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig is.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt als volgt.

Uitzendbeding is rechtsgeldig overeengekomen

De kantonrechter is allereerst van oordeel dat sprake is van een rechtsgeldig uitzendbeding. Het beding voldoet aan het schriftelijkheidsvereiste, nu dit is opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Werkgeefster heeft voorts voldaan aan haar informatieplichten van artikel 7:655 BW door de arbeidsovereenkomst aan werknemer te verstrekken. Als werknemer de inhoud en strekking van zijn arbeidsovereenkomst (meer in het bijzonder het uitzendbeding) niet begreep, lag het op zijn weg om zich daarover te laten inlichten. Daartoe heeft werkgeefster ook de mogelijkheid geboden en de nodige informatie gegeven. Zo heeft zij verwezen naar de website www.werkenalsuitzendkracht.nl, waar werknemer informatie had kunnen vinden over zijn rechten en plichten als uitzendkracht.

Uitzendbeding is niet nietig

Werknemer stelt zich verder op het standpunt dat het uitzendbeding nietig is, omdat artikel 7:691 lid 2 BW in strijd is met de Uitzendrichtlijn. De beëindiging van het werk op initiatief van de inlener leidt volgens hem namelijk tot ongelijke behandeling van uitzendkrachten in vergelijking met werknemers die rechtstreeks bij de inlener in dienst zijn. Deze laatste groep geniet betere ontslagbescherming, omdat ten aanzien van hen geen uitzendbeding kan worden overeengekomen. De uitzendkracht beschikt dan dus niet over dezelfde essentiële arbeidsvoorwaarden als de werknemer die rechtstreeks in dienst is bij de inlener, aldus steeds werknemer, die in dit kader verwijst naar de literatuur. De kantonrechter volgt werknemer niet in zijn standpunt. Hoewel sommigen in de literatuur iets anders pretenderen, voert werkgeefster terecht aan dat de huidige stand van de jurisprudentie is dat het uitzendbeding nog steeds rechtsgeldig is (vgl. AR 2023-0363). De kantonrechter concludeert dat het uitzendbeding niet nietig is.

Arbeidsovereenkomst rechtsgeldig beëindigd

De kantonrechter overweegt dat de (initiële) arbeidsovereenkomst is geëindigd per 31 januari 2025. Werkgeefster heeft uit coulance de loonbetaling in februari 2025 voortgezet. Daarvoor moet wel een juridische grondslag zijn. Daarom houdt de kantonrechter het ervoor dat na 31 januari 2025 een nieuwe arbeidsovereenkomst tussen partijen tot stand is gekomen voor de duur van een maand. Deze is van rechtswege geëindigd op 1 maart 2025. De arbeidsovereenkomst is rechtsgeldig beëindigd, waardoor werknemer geen recht heeft op een billijke vergoeding (art. 7:681 lid 1 BW) en ook niet op een vergoeding wegens onregelmatige opzegging. Het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst is geen gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van werkgeefster, zodat werknemer evenmin recht heeft op een billijke vergoeding ex artikel 7:673 lid 9 sub a BW. Hoewel de kantonrechter zich kan voorstellen dat de hele situatie zijn weerslag heeft gehad op de gemoedstoestand van werknemer, is het door hem gestelde onvoldoende voor toekenning van een immateriële schadevergoeding. De verzoeken van werknemer worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 23-05-2025

Zaaknummer: