

RECHTSPRAAK

Kort geding. Uitzendkracht is van mening dat hem op grond van de cao en de uitzendrichtlijn een arbeidsovereenkomst moet worden aangeboden.*Feiten*

Eiser heeft van 11 juni 2020 tot en met 16 februari 2025 (met een kleine onderbreking) via Randstad op basis van een uitzendcontract als logistiek medewerker/heftruckchauffeur gewerkt bij Koninklijke Euroma B.V. (hierna: Euroma). In juli 2024 heeft Euroma eiser mondeling laten weten dat zij eiser geen arbeidsovereenkomst aanbiedt en dat de uitzendovereenkomst na 16 februari 2025 niet langer zal worden verlengd, omdat de maximale termijn voor uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd dan zou worden overschreden. In de cao, die geldt voor het aan Euroma verbonden personeel, staat dat Euroma uitzendkrachten die naar haar oordeel 'vakvolwassen' zijn en goed functioneren binnen één jaar een arbeidsovereenkomst bij haar aanbiedt, indien er ruimte is in de formatie. Volgens eiser voldoet hij aan deze voorwaarden en moet Euroma hem een arbeidsovereenkomst aanbieden. Ook voert hij aan dat Euroma hem een arbeidsovereenkomst moet aanbieden op grond van de Uitzendrichtlijn. Volgens Euroma is zij niet verplicht om eiser een arbeidsovereenkomst aan te bieden omdat hij niet voldoet aan de voorwaarden uit de cao, en ook de Uitzendrichtlijn brengt dat niet mee.

*Oordeel**Spoeeisend belang en de zaak leent zich voor behandeling in kort geding*

De voorzieningenrechter oordeelt dat de vordering van eiser voldoende spoedeisend is nu de uitzendovereenkomst tussen eiser en Randstad door Randstad is beëindigd per 25 februari 2025, omdat Euroma de uitzending van eiser heeft beëindigd. Sindsdien is eiser werkloos en ontvangt hij een WW-uitkering. Eiser is voor zijn levensonderhoud afhankelijk van zijn inkomen. Euroma heeft aangevoerd dat toewijzing van de vorderingen zou leiden tot een onomkeerbare situatie, namelijk een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd tussen haar en eiser. Om die reden zou deze zaak zich niet lenen voor behandeling in kort geding. Euroma wordt hierin niet gevolgd. Vaste rechtspraak is immers dat eventuele onomkeerbare gevolgen niet aan een toewijzing van de gevraagde voorziening in de weg behoeven te staan.

Beroep op cao, "vakvolwassenheid" en Europees recht

Euroma heeft aangevoerd dat blijkens artikel 1 van de cao de werkingssfeer van de cao zich beperkt tot werknemers. Volgens Euroma kunnen uitzendkrachten aan deze cao dus geen

rechten ontleen. De voorzieningenrechter volgt Euroma hierin niet. Uit artikel 6:253 BW volgt dat een overeenkomst voor een derde rechten in het leven kan roepen als de overeenkomst een beding van die strekking inhoudt en de derde dit beding aanvaardt. De voorzieningenrechter is van oordeel dat niet aannemelijk is geworden dat Euroma ten onrechte het functioneren van eiser heeft beoordeeld als onvoldoende "vakvolwassen" in de zin van artikel 2 van de cao. Euroma is daarom naar het oordeel van de voorzieningenrechter niet verplicht om op grond van haar cao een arbeidsovereenkomst aan te bieden. Daarbij kan worden daargelaten of eiser voldoet aan de overige voorwaarden uit de cao. Uit onder andere het *Daimler*-arrest (HvJ EU 17 maart 2022, C-232/20, ECLI:EU:C:2022:196) volgt dat de voorzieningenrechter in voorkomende gevallen moet onderzoeken of, in de context van de nationale regeling en rekening houdend met de omstandigheden van het geval, de Uitzendrichtlijn wordt omzeild. Tussen partijen is niet in geschil dat eiser meerdere opvolgende contracten heeft gehad en dat hij (met een korte onderbreking) ongeveer 4,5 jaar als uitzendkracht bij Euroma heeft gewerkt. Dat Euroma met deze handelswijze heeft beoogd om de Uitzendrichtlijn te omzeilen, is niet aannemelijk geworden. De vorderingen van eiser worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 26-06-2025

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2025:4378

Zaaknummer: 11633784 \ CV EXPL 25-1143

Rechters: G.W.G. Wijnands

Advocaten: A.L. Looijenga en A.J.D. Bekius

Wetsartikelen: 6:253 BW, CAO, Uitzendrichtlijn