

RECHTSPRAAK

Steigerbouwer is niet werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst, waardoor het ontslag niet rechtsgeldig is.*Feiten*

Werknemer is per 18 september 2023 bij werkgeefster in dienst getreden als steigerbouwer. Bij brief van 5 juli 2024 wordt aan werknemer gemeld dat zijn dienstverband als uitzendkracht wordt beëindigd op 4 augustus 2024 vanwege te laat komen, helemaal niet komen opdagen en marihuanagebruik tijdens werktijd. In eerste aanleg heeft werknemer primair verzocht de opzegging van de arbeidsovereenkomst te vernietigen en werkgeefster te veroordelen om onder meer het loon c.a. te betalen vanaf 8 juli 2025. De kantonrechter heeft de opzegging van de arbeidsovereenkomst vernietigd en geoordeeld dat er geen sprake is van een uitzendovereenkomst als door werkgeefster betoogd.

*Oordeel**Kwalificatie overeenkomst*

Naar het oordeel van het hof is er geen sprake van een uitzendovereenkomst. Bij gelegenheid van de mondelinge behandeling in hoger beroep is komen vast te staan dat werknemer uitsluitend onder leiding en toezicht van werkgeefster, dan wel diens werknemer X, als steigerbouwer heeft gewerkt. Dit kenmerkt de arbeidsovereenkomst tussen partijen. Er is dus geen sprake van het onder toezicht en leiding van een derde verrichten van de werkzaamheden. Het bedrijf van werkgeefster bestaat uit steigerbouw. Dat er ook sprake was van het ter beschikking stellen van werknemer van een derde in de uitoefening van het beroep of bedrijf van werkgeefster is niet onderbouwd. Daarmee staat vast dat er geen sprake is van een uitzendovereenkomst ook al maken de loonstroken en een werkgeversverklaring melding van een uitzendovereenkomst. Dat zou niet anders zijn indien werknemer een document aangeduid als 'uitzendovereenkomst' zou hebben getekend – wat hij heeft betwist – en/of wanneer zou komen vast te staan dat X tegen werknemer heeft gezegd dat hij (werknemer) een uitzendovereenkomst zou aangaan met werkgeefster. Er is geen aanleiding om te oordelen dat met het aangaan van deze overeenkomst een bepaalde duur is overeengekomen tussen partijen voor het geval deze geen uitzendovereenkomst zou zijn.

Ontslag

De opzegging van de arbeidsovereenkomst is geschied zonder (schriftelijke) instemming van werknemer. Voor een ontslag op staande voet (art. 7:677 lid 1 BW) is vereist dat het gaat om een onverwijlde opzegging, een dringende reden en een onverwijlde mededeling van deze

dringende reden aan de werknemer. De opzegging voldoet niet aan deze eisen. Het hof is het met de kantonrechter eens dat de brief te vaag is. Over de in de brief genoemde gedragingen van werknemer zijn geen concrete feiten gesteld. De formulering is zo algemeen van aard, dat voor werknemer niet zonder meer duidelijk was wat de dringende reden is geweest die aan het ontslag op staande voet ten grondslag is gelegd. Dit leidt tot de conclusie dat de opzegging van de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig was. De kantonrechter heeft de opzegging daarom terecht vernietigd.

Instantie: Gerechtshof Den Haag

Datum uitspraak: 27-01-2026

ECLI: ECLI:NL:GHDHA:2026:48

Zaaknummer: 200.354.251/01

Rechters: R.S. van Coevorden, F.J. Verbeek en O.F. Blom

Advocaten: T. Harmankaya en J. Marges

Wetsartikelen: 7:610 BW, 7:677 BW, 7:690 BW en