

RECHTSPRAAK

Kort geding. ABU-Cao voor Uitzendkrachten. Tussen partijen is in geschil of het fase A-contract is overgegaan naar een fase B-contract.*Feiten*

Werkneemster is op 23 augustus 2021 in dienst getreden bij Randstad op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding (fase A). Op de overeenkomst is de ABU-Cao voor Uitzendkrachten 2021-2023, versie augustus 2022 van toepassing. Als gevolg van een wijziging in de cao is de duur van fase A verkort van 78 naar 52 weken. Dit betekent concreet dat de uitzendkracht die op 2 januari 2023 in fase A 52 of meer weken heeft gewerkt, in fase B instroomt. Fase B duurt vervolgens maximaal drie jaar en als de overeenkomst na het verstrijken van deze termijn wordt voortgezet, is de uitzendkracht werkzaam in fase C, te weten voor onbepaalde tijd. Op 11 januari 2023 heeft Randstad aan werkneemster een bevestiging gezonden van een nieuwe uitzendovereenkomst (fase B) ingaande per 2 januari 2023. Per 1 oktober 2025 is de opdracht van werkneemster bij de inlener gestopt. Vanaf dat moment heeft Randstad geen loon meer uitbetaald. Werkneemster stelt dat als gevolg van het aanbod van Randstad in mei 2022, zij per 21 augustus 2022 is doorgestroomd naar fase B. Na het doorlopen van de maximale duur van fase B (drie jaar), is zij per 21 augustus 2025 werkzaam in fase C en heeft zij dus een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Werkneemster houdt zich beschikbaar voor werk, zodat Randstad ten onrechte de uitbetaling van het loon heeft gestaakt. Verder voert werkneemster aan dat Randstad het eerste fase B-contract met datum 21 augustus 2022 uit het werknemersportaal heeft verwijderd. Zij heeft dan ook een rechtmatig belang bij afgifte van dit contract door Randstad. Randstad heeft ondanks meerdere verzoeken het contract niet verstrekt. Randstad voert verweer. Randstad betwist dat werkneemster een spoedeisend belang heeft bij haar vordering, omdat zij aanspraak kan maken op een WW-uitkering. Verder was het aanbod in mei 2022 slechts een proactief aanbod voor urenzekerheid, zoals bedoeld in artikel 7:628a lid 5 BW.

Oordeel

De kern van het geschil tussen partijen gaat om de vraag of het fase A-contract van werkneemster per 21 augustus 2022 is overgegaan in een fase B-contract, zoals zij stelt, of dat dit pas per 2 januari 2023 is gebeurd, zoals Randstad stelt. Werkneemster stelt dat haar expliciet is toegezegd dat zij per 21 augustus 2022 een fase B-contract zou krijgen en dat zij dat contract ook in het portaal van Randstad heeft gezien. Nu voor nadere bewijslevering in kort geding geen plaats is, kan bij deze stand van zaken niet worden geconcludeerd dat het aannemelijk is dat in een bodemprocedure zal worden geoordeeld dat aan werkneemster toezeggingen zijn gedaan en dat daadwerkelijk een fase B-contract per 21 augustus 2022 heeft

bestaan. Vervolgens dient de vraag te worden beantwoord of werkneemster uit hetgeen Randstad aan haar heeft meegedeeld het gerechtvaardigd vertrouwen mocht ontleen dat zij een aanbod voor een fase B-contract heeft gekregen. De kantonrechter is van oordeel dat dit niet het geval is. Naar het voorshandse oordeel van de kantonrechter is een enkele e-mail en het aanbod van 25 mei 2022 onvoldoende om daaruit het gerechtvaardigd vertrouwen te krijgen dat een fase B-contract is overeengekomen. Randstad heeft te kennen gegeven dat ook tijdens een fase A-contract het mogelijk is een vaste urenomvang en loondoorbetaling bij ziekte te krijgen en dat betere voorwaarden niet automatisch een conversie naar fase B betekenen. Het fase B-contract van werkneemster is per 1 oktober 2025 van rechtswege geëindigd. De vorderingen van werkneemster worden afgewezen.

Instantie: Rechtbank Amsterdam

Datum uitspraak: 20-01-2026

ECLI: ECLI:NL:RBAMS:2026:985

Zaaknummer: 12016636 \ KK EXPL 25-868

Rechters: mr. H.D. Coumou

Advocaten: I.B. Jansse en J.M. Caro

Wetsartikelen: 7:628 BW en 7:668 BW