

RECHTSPRAAK

Uitzendbeding dient expliciet schriftelijk met buitenlandse werknemer te zijn overeengekomen gekomen: temporary agency clause is onvoldoende.*Feiten*

Werknemer, geboren op 9 november 1984 en destijds woonachtig in Zuid-Afrika, is eind 2024 benaderd door werkgever om op uitzendbasis te komen werken in Nederland. Werknemer is met zijn (inmiddels ex-)vriendin per 28 november naar Nederland verhuisd (Rotterdam). Daartoe heeft werknemer zijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in Zuid-Afrika opgezegd en zijn bezittingen van Zuid-Afrika naar Nederland laten verschepen. In december is werknemer uitgezonden aan X in de functie van Lead Piping Engineer. Op 13 januari 2025 heeft X aangegeven de uitzendovereenkomst op te zeggen. Volgens werkgever is het uitzendbeding van kracht waardoor formeel de arbeidsovereenkomst per 1 februari eindigt. Werkgever heeft uit coulance het loon tot 1 maart doorbetaald. Volgens werknemer is er sprake van een ongeldige opzegging. De kantonrechter heeft de vordering van werknemer afgewezen en het beroep op het opzegbeding rechtsgeldig geoordeeld.

Oordeel

Het hof oordeelt als volgt.

Uitzendbeding dient expliciet schriftelijk met buitenlandse werknemer te zijn overeengekomen gekomen: temporary agency clause is onvoldoende

Het hof stelt voorop dat krachtens artikel 7:691 lid 2 BW in de uitzendovereenkomst schriftelijk kan worden opgenomen dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt als de terbeschikkingstelling aan de derde op verzoek van die derde ten einde komt. In de memorie van toelichting bij artikel 7:691 lid 2 BW (Kamerstukken II 1996/97, 25263, nr. 3, p. 34) is vermeld dat met deze bepaling wordt afgeweken van het arbeidsovereenkomstenrecht. Tevens is onderstreept dat dit beding vanwege het ‘wezenlijk belang’ daarvan voor de rechtspositie van de werknemer, schriftelijk moet worden overeengekomen. Voor de rechtspositie van een werknemer is het verschil tussen een uitzendovereenkomst met of zonder uitzendbeding zeer groot. Daarom is het schriftelijkheidsvereiste in het leven geroepen: het moet de werknemer aanstonds duidelijk zijn waarvoor hij tekent.

In de tussen partijen gesloten uitzendovereenkomst bepaalt artikel 1 lid 5: ‘The Employee will start in Phase A of the CLA on a fixed-term employment agreement with a *temporary agency clause* [cursivering hof] and fixed hours.’

Het hof dient voornoemde bepaling aan de hand van de *Haviltex*-maatstaf uit te leggen. Daarbij komt het aan op de zin die partijen in de gegeven omstandigheden over en weer redelijkerwijs aan deze bepaling mochten toekennen en op hetgeen zij te dien aanzien redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten. Daarbij kan mede van belang zijn tot welke maatschappelijke kringen partijen behoren en welke rechtskennis van zodanige partijen kan worden verwacht.

Met werknemer is het hof van oordeel dat hij niet heeft hoeven begrijpen dat de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt zodra de terbeschikkingstelling van werknemer door werkgever aan X op verzoek van X ten einde komt. Daarbij stelt het hof voorop dat werknemer heeft gesteld dat hij in de (vele) contacten die hij voorafgaand aan het sluiten van de uitzendovereenkomst had, er door werkgever niet op is gewezen dat een uitzendbeding onderdeel daarvan uitmaakte en dat ook over (de betekenis van) de term ‘agency clause’ niet is gesproken. Werkgever heeft dat niet betwist. Dat betekent dat het hof ervan uitgaat dat tussen partijen voor of bij de totstandkoming van de overeenkomst niet over het uitzendbeding is gesproken, zodat het er bij de uitleg op aankomt wat werknemer redelijkerwijs uit de schriftelijke uitzendovereenkomst heeft moeten opmaken. Daarover overweegt het hof als volgt. Dat met artikel 1 lid 5 artikel 15 van de cao ‘Ending of an agency work employment contract with agency clause’ van toepassing is, is niet duidelijk omdat ‘temporary agency clause’ geen juiste vertaling is van ‘uitzendbeding’, want dat is ‘agency clause’. Bovendien wordt in de uitzendovereenkomst niet verwezen naar artikel 7:691 lid 2 BW, nog daargelaten de vraag of een enkele verwijzing in dit geval zou volstaan.

Werknemer is weliswaar hoog opgeleid, maar komt uit het buitenland, dus rechtskennis van het Nederlandse recht mocht werkgever niet verwachten. Dat uitzendwerkgevers verdergaande verplichtingen hebben bij buitenlandse werknemers zoals werknemer blijkt ook uit artikel 36 lid 13 van de ABU-cao. Daarin is voor uitzendkrachten ‘niet-permanent woonachtig in Nederland’ uitdrukkelijk bepaald dat de uitzendonderneming verplicht is om voorafgaand aan de komst naar Nederland in de uitzendovereenkomst duidelijke afspraken te maken met de uitzendkracht over (onder meer) de toepassing van het uitzendbeding. Aan die maatstaf voldoet artikel 1 lid 5 van de uitzendovereenkomst niet.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 17-03-2026

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2026:585

Zaaknummer: 200.358.280/01

Rechters: I.A. van der Burg, A. Hillen en A.L. Bervoets

Advocaten: E.M. Hoogeveen en A. Blijham

Wetsartikelen: 7:691 BW