

RECHTSPRAAK

Uitzendkracht heeft geen recht op vergoedingen, omdat ondertekend verbeterplan kortere looptijd van fase B-contract bevestigt en uitzendovereenkomst daardoor rechtsgeldig van rechtswege eindigde.*Feiten*

Werknemer trad op 11 juli 2024 bij Tempo-Team in dienst op basis van een uitzendovereenkomst en werkte als logistiek medewerker bij opdrachtgever GXO Logistic Services Netherlands B.V. Op de arbeidsrelatie was de ABU-cao voor uitzendkrachten van toepassing. Ook had werknemer vóór aanvang van zijn werkzaamheden de Voorwaarden van uitzenden en detacheren van Tempo-Team ondertekend. Daarin is bepaald dat een uitzendovereenkomst in fase B in beginsel voor drie maanden wordt aangegaan, tenzij partijen anders overeenkomen en Tempo-Team dit uitdrukkelijk bevestigt. In fase A sloten partijen meerdere opeenvolgende schriftelijke uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd. Omdat werknemer in de weken 49 tot en met 52 van 2024 niet had gewerkt wegens vakantie en ziekte, waren partijen het er uiteindelijk over eens dat deze weken niet meetelden voor de duur van fase A en dat fase B op 4 augustus 2025 begon. Vanaf die datum werkte werknemer aansluitend door bij dezelfde opdrachtgever, maar door een administratieve onvolkomenheid ontving hij voor de periode vanaf 4 augustus 2025 geen schriftelijke uitzendovereenkomsten. Tempo-Team stelde zich op het standpunt dat in fase B twee overeenkomsten waren aangegaan: een eerste overeenkomst van 4 augustus 2025 tot en met 2 november 2025 en een tweede overeenkomst van 3 november 2025 tot en met 7 december 2025. Bij e-mail van 13 oktober 2025 liet Tempo-Team weten dat 7 december 2025 de laatste dag van het dienstverband zou zijn. Rond half oktober 2025 tekenden partijen daarnaast een verbeterplan, omdat werknemer volgens de opdrachtgever herhaaldelijk te laat was gekomen. Daarin stond dat Tempo-Team hem een verlenging gaf tot 7 december 2025 om verbetering te laten zien en dat te laat komen ertoe zou leiden dat daarna geen verlenging zou volgen. Na 7 december 2025 werd de samenwerking niet voortgezet. Tempo-Team verstreekte een eindafrekening en betaalde de transitievergoeding. Werknemer stelde zich vervolgens op het standpunt dat de uitzendovereenkomst niet van rechtswege was geëindigd. Volgens hem waren de gestelde fase B-overeenkomsten niet schriftelijk overeengekomen en zou de tweede overeenkomst, uitgaande van de standaardduur van drie maanden, tot en met 2 februari 2026 hebben gelopen. De beëindiging per 8 december 2025 moest volgens hem daarom worden aangemerkt als een onregelmatige opzegging. Na wijziging van zijn verzoek verzocht werknemer onder meer om een billijke vergoeding en een vergoeding wegens onregelmatige opzegging.

Oordeel

De kantonrechter wees de verzoeken van werknemer af. Daarbij stelde de rechter voorop dat tussen partijen vaststond dat fase B op 4 augustus 2025 was begonnen en dat werknemer aansluitend was blijven werken. Ook stond vast dat de schriftelijke fase B-overeenkomsten pas achteraf aan werknemer waren toegezonden.

Voor de eerste fase B-overeenkomst oordeelde de kantonrechter dat voor werknemer duidelijk was, althans had moeten zijn, dat deze voor drie maanden was aangegaan. Dat volgde uit de door hem ondertekende Voorwaarden, waarin de standaardtermijn van drie maanden in fase B is opgenomen. Bovendien had werknemer erkend dat hem aan het einde van fase A mondeling was meegedeeld en uitgelegd dat hij bij de start van fase B een contract voor drie maanden zou krijgen. Het ontbreken van een eerdere schriftelijke bevestiging maakte daarom niet dat de eerste fase B-overeenkomst ongeldig was of een andere looptijd had.

Voor de tweede fase B-overeenkomst verwierp de kantonrechter het standpunt van werknemer dat ook deze automatisch drie maanden moest duren. Volgens de rechter was in dit geval wél voldaan aan de voorwaarden om van de standaardtermijn af te wijken. Partijen hadden namelijk het verbeterplan ondertekend, waarin uitdrukkelijk stond dat de overeenkomst werd verlengd tot en met 7 december 2025. Daarmee was de afwijkende kortere termijn overeengekomen en door Tempo-Team bevestigd. Ook de e-mail van 13 oktober 2025 bevestigde dat 7 december 2025 de laatste dag van het dienstverband zou zijn.

De tweede uitzendovereenkomst in fase B eindigde daarom door het verstrijken van de overeengekomen duur rechtsgeldig van rechtswege met ingang van 8 december 2025. Er was geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan, omdat het maximum van zes overeenkomsten in fase B nog niet was bereikt, fase B nog geen drie jaar had geduurd en partijen ook niet uitdrukkelijk een overeenkomst voor onbepaalde tijd waren overeengekomen. Omdat er geen sprake was van een onregelmatige of onrechtmatige opzegging, had werknemer geen recht op de gevraagde vergoedingen.

Instantie: Rechtbank Noord-Holland

Datum uitspraak: 28-04-2026

ECLI: ECLI:NL:RBNHO:2026:5259

Zaaknummer: 12096310 \ AO VERZ 26-18

Rechters: J.J. Dijk

Advocaten: Q. Basharat en J. Caro

Wetsartikelen: 7:667 BW en 7:690 BW