

RECHTSPRAAK

Uitzendkracht die na een aanbod van zes maanden werk na ongeveer tweeënhalve maand niet meer wordt ingezet, maakt aanspraak op voortzetting van het werk en het loon. Ook stelt hij dat er sprake is van gezondheidsschade.

Feiten

Werknemer heeft in juli 2025 een arbeidsovereenkomst gesloten met Carrière Personeelsdiensten. Het betrof een uitzendovereenkomst. Vanaf 14 juli 2025 werkte werknemer als orderpicker in het distributiecentrum van Albert Heijn. In de wervingsprocedure had Carrière Personeelsdiensten per e-mail werk aangeboden voor een periode van zes maanden, met mogelijkheid tot verlenging. Werknemer stelde daarom dat hij mocht verwachten dat hij gedurende zes maanden zou kunnen werken en dat er sprake was van een arbeidsomvang van 140 uur per maand. Voor aanvang van de werkzaamheden heeft werknemer echter een arbeidsovereenkomst ondertekend waarin stond dat hij werkzaam was in fase A en dat de overeenkomst werd aangegaan voor de duur van één kalendermaand. De overeenkomst kon telkens met een maand worden voortgezet. Ook was daarin een vaste arbeidsduur van 8 uur per 4 weken opgenomen. Op de overeenkomst was de ABU-cao van toepassing. Albert Heijn liet op 25 september 2025 weten geen gebruik meer te willen maken van de diensten van werknemer. Werknemer werd daarna niet voor andere werkzaamheden ingezet. Carrière Personeelsdiensten had de werkzaamheden daarmee beëindigd. Werknemer verzoekt onder meer om vast te stellen dat sprake was van een feitelijke arbeidsomvang van 140 uur per maand en een arbeidshorizon van zes maanden. Hij vordert daarnaast betaling van gederfd loon, een billijke vergoeding en achterstallig loon. Verder verzoekt hij onder meer om vergoeding van gezondheidsschade, benoeming van deskundigen, een schadestaat, smartengeld, afgifte van documenten over het arbeidsomstandighedenbeleid en vernietiging van het geheimhoudingsbeding.

Oordeel

De kantonrechter oordeelt dat er geen arbeidsovereenkomst voor zes maanden is gesloten. De e-mail uit de wervingsprocedure wekt weliswaar de suggestie dat voor ten minste zes maanden werk in het vooruitzicht wordt gesteld, maar vormt geen concreet aanbod dat door aanvaarding direct tot een arbeidsovereenkomst leidt. Werknemer ondertekende vervolgens bewust een arbeidsovereenkomst voor één maand. Daarin is alleen de mogelijkheid opgenomen om de overeenkomst telkens met een maand te verlengen. Van zekerheid op zes maanden werk is geen sprake. Ook is geen arbeidsomvang van 140 uur per maand

overeengekomen. De omstandigheid dat werknemer in een bepaalde periode gemiddeld ongeveer 140 uur per maand werkt, maakt bovendien niet duidelijk welk belang hij heeft bij een rechterlijke vaststelling van die feitelijke omvang. De arbeidsovereenkomst is een uitzendovereenkomst voor de duur van één maand, met een vaste arbeidsduur van 8 uur per 4 weken, die tot vijf keer met een volgende maand kan worden verlengd. Nadat Albert Heijn op 25 september 2025 aangeeft werknemer niet meer te willen inzetten en werknemer niet elders wordt geplaatst, eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege per 13 oktober 2025. Er is daarom geen sprake van een onregelmatige opzegging en werknemer heeft geen recht op een gefixeerde schadevergoeding.

Ook een billijke vergoeding wordt afgewezen. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege en de overige door werknemer aangevoerde omstandigheden kunnen geen billijke vergoeding rechtvaardigen. Ten aanzien van het loon oordeelt de kantonrechter dat Carrière Personeelsdiensten nog een klein bedrag aan achterstallig loon moet betalen. Daarnaast wordt een beperkte wettelijke verhoging toegewezen, omdat het loon niet tijdig en niet volledig is betaald. De verzoeken over gestelde gezondheidsschade, deskundigenonderzoek, schadestaat en smartengeld worden afgewezen. Werknemer stelt onvoldoende concreet dat hij door zijn werkzaamheden onder omstandigheden werkt die schadelijk zijn voor zijn gezondheid en dat hij gezondheidsklachten heeft die daardoor kunnen zijn veroorzaakt. Daarmee voldoet hij niet aan zijn stelplicht. De vraag of Carrière Personeelsdiensten en Albert Heijn hun zorgplicht hebben nageleefd, hoeft daarom niet meer te worden beoordeeld. Uiteindelijk werden vrijwel alle verzoeken van werknemer afgewezen. Carrière Personeelsdiensten moest het resterende achterstallige loon, de wettelijke verhoging en een deel van de proceskosten betalen. Omdat werknemer tegenover Albert Heijn volledig in het ongelijk was gesteld, moest hij de proceskosten van Albert Heijn dragen.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 30-07-2026

ECLI: ECLI:NL:RBZWB:2026:7209

Zaaknummer: 11968457 \ AZ VERZ 25-95

Rechters: Zander

Advocaten: R.D. Ouwering en F.C. Boel

Wetsartikelen: 7:690 BW, 6:248 BW, 195 Rv, 7:658 lid 1 BW, 7:691 lid 2 BW, 7:681 BW en 7:672 lid 11 BW