



arbeidsrecht

# UITSPRAAK VAN DE WEEK

mr. J. W. F. Overtoom & mr. N. J. van Osch

## De aanhouder wint..... maar niet altijd

**In deze zaak gaat het om de vraag of een uitzendkracht die bij de inlener blijft werken nadat de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd, een beroep kan doen op stilzwijgende verlenging van haar arbeidsovereenkomst. De rechter buigt zich over de zaak.**

### Feiten

Werkneemster werkt als uitzendkracht bij een uitzendbureau. Dat doet zij gedurende 78 weken, de zogenaamde Fase A. Vervolgens werkt zij in Fase B. Zij werkt de hele uitzendperiode voor hetzelfde bedrijf, verder te noemen 'de inlener'.

Op zeker moment informeert het uitzendbureau bij de inlener of die behoefte heeft aan een nieuwe inleenperiode. Hierover wordt geen overeenstemming bereikt. Het uitzendbureau vraagt in verband met de eindafrekening aan werkneemster wat haar laatste werkdag is, en gaat uit van een beëindiging van rechtswege op 31 december 2013.

Werkneemster gaat op 3 januari 2014 op eigen initiatief gewoon weer aan het werk bij de inlener. De inlener neemt daar nota van en neemt op 10 januari contact op met het uitzendbureau om naar de inleenovereenkomst te vragen. Het uitzendbureau antwoordt dat er helemaal geen inleenovereenkomst meer is gesloten. De inlener besluit om werkneemster te verzoeken om het pand te verlaten. Werkneemster is het hier niet mee eens en wijst op twee zaken. Ten eerste stelt ze dat er stilzwijgend een nieuwe arbeidsovereenkomst is ontstaan. Zij verwijst naar artikel 7:668 lid 1 BW. Zij vindt dat de inlener de verantwoordelijkheid draagt om zich ervan te vergewissen of er al dan niet een stilzwijgende verlenging is ontstaan. Het uitzendbureau had op de hoogte moeten zijn van de voortzetting van de arbeidsovereenkomst, aldus de werkneemster. Ten tweede vordert werkneemster dat zij weer tewerkgesteld wordt bij de inlener omdat aan de vereisten van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW zou zijn voldaan.

### Beoordeling door de rechter

In het kort geding wijst de kantonrechter de vorderingen van werkneemster af. Bij zowel het uitzendbureau als de inlener bestond geen wilsovereenstemming over een nieuwe inleenperiode. Dat werkneemster vervolgens op eigen initiatief bij de inlener is gaan werken maakt dit niet anders. De inlener wordt wel veroordeeld loon te betalen aan de werkneemster voor het werk dat zij verricht heeft in de periode van 2 tot 10 januari 2014.



## arbeidsrecht

In het hoger beroep dat volgt laat de rechter het oordeel van de kantonrechter in stand. Het hof stelt dat er geen enkele reden aan te wijzen is op grond waarvan kan worden aangenomen dat het uitzendbureau wist of redelijkerwijs behoorde te weten dat werkneemster na 31 december 2013 werkzaamheden voor de inlener was blijven doen. Werkneemster verrichtte haar werkzaamheden bij de inlener en het uitzendbureau was dan ook niet exact op de hoogte van hetgeen daar gebeurde. Ook draagt het uitzendbureau volgens het hof niet het risico van het feit dat de inlener het uitzendbureau niet heeft geïnformeerd over het feit dat werkneemster nog aan het werk was. Volgens het hof had juist op de weg van werkneemster gelegen om bij het uitzendbureau navraag te doen over de status van haar overeenkomst.

Ook het tweede argument van werkneemster snijdt volgens het hof geen hout. Er ontstaat pas een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW als is voldaan aan de criteria arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt bovendien getoetst aan de omstandigheden van het geval: de partijbedoeling en de uitvoering in de praktijk. Het hof overweegt – in lijn met de vaste rechtspraak – onder meer het volgende:

*Werkneemster heeft op eigen initiatief de werkzaamheden voortgezet op 3 januari 2014, zonder dat zij daartoe de opdracht had gekregen. De inlener heeft vrijwel direct na ontdekking van de situatie de werkzaamheden van werkneemster beëindigd en slechts loon betaald ter uitvoering van het vonnis van de kantonrechter. De inlener heeft niet de intentie getoond om werkneemster in dienst te nemen en de gezagsrelatie stond niet vast. Op grond van deze toets komt de rechter tot het oordeel dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.*

### **Conclusie**

Werkneemster wordt door de rechter in het ongelijk gesteld en veroordeeld in de kosten van het hoger beroep.

**Vindplaats: ECLI:NL:GHSHE:2014:2004**