

Uitzendbeding is niet in strijd met het opzegverbod tijdens ziekte, mits sprake is van een verzoek van de inlener

Op 17 maart 2023 heeft de Hoge Raad ([ECLI:NL:HR:2023:426](#)) geoordeeld dat het uitzendbeding uit de NBBU-cao niet in strijd is met het wettelijke stelsel van het ontslagrecht en het opzegverbod tijdens ziekte (in tegenstelling tot het oordeel van het gerechtshof Den Haag). Daarbij heeft de Hoge Raad wel de kanttekening geplaatst dat dit alleen mogelijk is als de inlener een verzoek doet tot beëindiging van de terbeschikkingstelling.

Dat moet écht een verzoek van de inlener zijn en niet een fictief verzoek, zoals dat in artikel 13 lid 3 onder a van de NBBU-cao was opgenomen: “(...) *in geval van ziekte of ongeval van de uitzendkracht wordt de terbeschikkingstelling in Fase 1 en 3 direct na de melding (...) geacht met onmiddellijke ingang te zijn beëindigd op verzoek van de inlener.* (...)”

In een zaak die al voor de uitspraak van de Hoge Raad speelde ([ECLI:NL:RBROT:2022:122029](#), gepubliceerd op 27 maart 2023), was sprake van een uitzendkracht die als gevolg van een arbeidsongeval arbeidsongeschikt was geraakt en van wie het uitzendbureau per direct (op grond van het uitzendbeding) op 14 februari 2022 de uitzendovereenkomst beëindigde.

De uitzendkracht was het niet eens met de beëindiging van de uitzendovereenkomst en vraagt de kantonrechter de opzegging te vernietigen en het uitzendbureau te veroordelen tot betaling van 90% van zijn loon tijdens ziekte. De uitzendkracht wijst daarbij op de uitspraak van het gerechtshof Den Haag, waarin het hof oordeelde dat het uitzendbeding in strijd is met het opzegverbod tijdens ziekte.

Op basis van het oordeel van het gerechtshof Den Haag (waar de Hoge Raad in cassatie anders over dacht), zou je denken dat de uitzendkracht een punt heeft. Het hof oordeelde namelijk dat het uitzendbeding wél in strijd was met het opzegverbod tijdens ziekte.

Deze uitzendkracht ‘vergat’ echter dat de inlener ook andere redenen had om de terbeschikkingstelling van de uitzendkracht te eindigen:

“(...)”

Ter onderbouwing hiervan is een brief overgelegd van [bedrijf01] van 7 juni 2022 waarin wordt bevestigd dat zij op 15 en 16 februari 2022 telefonisch aan PSW heeft meegedeeld dat zij geen gebruik meer wenste te maken van de diensten van [verzoeker01] en dat op haar verzoek een andere uitzendkracht is ingeschakeld om vanaf 15 februari 2022 het werk te verrichten in plaats van [verzoeker01].

De beëindiging van de inlening door [bedrijf01] was dus niet omdat [verzoeker01] door ziekte uitviel maar omdat ze om andere redenen niet met hem verder wilde. Mede redengevend voor dit oordeel is het volgende. Op 21 januari 2022 had [verzoeker01] van PSW te horen gekregen

dat een vorige inlening (bij Steinweg) beëindigd werd omdat hij te weinig inzet toonde en op 2 februari 2022 schreef PSW aan hem dat [bedrijf01] , bij wie hij sindsdien te werk gesteld was, ook al ontevreden was over zijn arbeidsethos. [verzoeker01] kreeg vervolgens een “allerlaatste kans”. Het ongeval van [verzoeker01] was niet de reden maar hooguit de aanleiding om de inlening te beëindigen.

(...)”

Om die reden wijst de kantonrechter de vordering van de uitzendkracht af. Linksom of rechtsom zou de uitzendovereenkomst of op 14 februari 2022 zijn geëindigd, of op 15 februari 2022 vanwege het beëindigen van de terbeschikkingstelling op verzoek van de inlener. Bovendien vorderde de uitzendkracht pas loondoorbetaling tijdens ziekte vanaf 16 februari 2022....

De uitspraak van de Hoge Raad had voor deze uitzendkracht hoe dan ook geen verschil gemaakt: er lag immers een formeel verzoek om de terbeschikkingstelling te beëindigen.

Datum

31 maart 2023

Auteur

Stéphanie Heijtlager