

'Uitzendkracht' goed omschreven?

Op 24 augustus jl oordeelde het Hof Leeuwarden in een kwestie tussen een uitzendbureau die gebruik maakte van de van algemene voorwaarden voor het ter beschikking stellen van uitzendkrachten (ABU) en een onderneming. Tussen de onderneming en het uitzendbureau was een bemiddelingsovereenkomst gesloten. De onderneming neemt een werkzoekende aan die het uitzendbureau reeds had gevonden via zijn cv op het internet. Het uitzendbureau vorderde vervolgens een vergoeding voor de 'bemiddeling'. De onderneming stelde dat de werkzoekende - die niet was ingeschreven bij het uitzendbureau - geen uitzendkracht was nu er geen uitzendovereenkomst was gesloten. Het uitzendbureau meende echter dat haar aanvullende algemene voorwaarden van toepassing waren, waarin het begrip 'uitzendkracht' was uitgebreid. Deze uitbreiding is door het hof naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid als onaanvaardbaar bestempeld. De uitbreiding zou er namelijk toe leiden dat de onderneming met geen enkele door het uitzendbureau voorgestelde naam – zonder een financiële vergoeding – aan de slag zou kunnen. Daarnaast wordt de betreffende werkzoekende belemmerd in zijn vrije keuze van arbeid.

Een uitzendbureau zal dus goed moeten omschrijven vanaf welk moment bemiddelingskosten verschuldigd zijn. Een en ander zonder dat de werkzoekende wordt beperkt in zijn arbeidskeuze. Dit kan bijvoorbeeld worden meegenomen in de algemene voorwaarden.

Maaïke Wetting, advocaat arbeidsrecht