

ment van Locatrans naar analogie van het *Weber*-arrest had kunnen verwerpen.

5. Anders dan Haanappel-van der Burg naar aanleiding van het *Ryanair*-arrest constateerde, lijkt het Hof met deze uitspraak (onbedoeld) te hebben bijgedragen aan de mogelijkheid om 'de gewone werkplek te instrumentaliseren' (I.A. Haanappel-van der Burg, 'Arbeidsconstructies in de luchtvaartsector na het Ryanair-arrest', *Ars Aequi* 2018/0222). Wanneer het vaststellen van een gewoonlijk werkland omzeild kan worden, wordt immers de vestigingsplaats van de contracterende werkgever leidend en bestaat de mogelijkheid voor een uitvoerige discussie over de vraag of er misschien toch geen sprake is van een nauwere band met een andere lidstaat. Dit zou de rechtszekerheid in gevaar kunnen brengen. De uiteindelijke vraag blijft in hoeverre dit in de praktijk ook daadwerkelijk tot succesvolle ontwikkelingsstrategieën zal leiden. De onderhavige uitspraak laat namelijk onverlet dat de vestigingsplaats van de contracterende werkgever niet met terugwerkende kracht kan worden aangepast en dat dit de misbruikmogelijkheden *after the fact* beperkt (M.V. Polak in zijn noot bij *Koelzsch/Luxemburg*, NJ 2011/246). Bovendien heeft het Hof in het verleden bewezen bereid te zijn door schijnconstructies heen te prikken (meer hierover in: A.A.H. van Hoek, 'Het toepasselijk recht op arbeidsovereenkomsten in de zeevaart', *NtEr* 2012, p. 250). Tot slot zou gesteld kunnen worden dat een nationale rechter altijd al onmiddellijk maatwerk kan verrichten op basis van het nauwere-bandcriterium omdat, anders dan tussen het gewoonlijk werkland en de vestigingsplaats van de werkgever, geen rangorde bestaat tussen het gewoonlijk werkland en het nauwere-bandcriterium (B.C.L. Kanen, 'De virtuele werknemer – het gewoonlijk werkland bij plaatsonafhankelijk werk', *TRA* 2021/64; Nederlandse voorbeelden hiervan zijn o.m. HR 3 februari 2012, ECLI:NL:HR:2012:BS8791 (*Schlecker*) en recenter HR 23 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2165 (*Hongarije/SILO-TANK KFT*)). Het zij opgemerkt dat dit laatste criterium een uitzondering op de hoofdregel betreft, die volgens het Hof restrictief moet worden uitgelegd en toegepast (in deze zin recent: rb. Noord-Nederland 24 december 2025, ECLI:NL:RBNNE:2025:5677, r.o. 4.6). Het lijkt dan ook dogmatisch incorrect en voor de rechtszekerheid in de praktijk mogelijk zelfs onwenselijk om zonder meer te vertrouwen op de veronderstelde heilzame werking van deze exceptieclausule (vgl. J.H. Even, 'Annotatie – De beschikking Turistik Hava (ECLI:NL:HR:2020:958) Internationaal privaatrecht en arbeidsovereenkomsten in het internationale vervoer: een kwestie van nauwgezet waken, wegen en motiveren', *TAO* 2020/4). Daartegenover staat altijd nog dat het (bijzonder) dwingend recht waaraan werknemers bescherming kunnen ontleen onderdeel uitmaakt van het *lex fori*, hetgeen op grond van art. 21 lid 1 Brussel I-bis de laatste plaats betreft waar de werknemer gewoonlijk (heeft) gewerkt. Het recht van een andere lidstaat is voor zover het (bijzonder) dwingende recht van het *lex fori* een hoger beschermingsniveau biedt dus slechts van aanvullende betekenis. Het voorgaande kan anders liggen wanneer een werknemer zou besluiten een zaak voor de rechter van de vestigingsplaats van diens werkgever in een andere lidstaat aan te brengen (meer hierover: S. Stuij, *Iura novit curia en buitenlands recht*, Deventer: Wolters Kluwer 2021, p. 403).

6. Concluderend: hoewel de prejudiciële vraagstelling van het Franse cassatiehof over de analoge toepassing van het *Weber*-arrest op het gewoonlijk-woonlandcriterium uit het EVO-verdrag vanuit dogmatisch perspectief te prijzen valt,

heeft het Hof bij de beantwoording van deze vraag mijns inziens een kans gemist om de internationale arbeidsrecht-praktijk – in het bijzonder het deel daarvan dat zich bezighoudt met mobiele werknemers in de Europese vervoerssector – nadere duidelijkheid te bieden. Het Hof heeft hier (naar alle waarschijnlijkheid onbedoeld) de deur weer op een kier gezet voor misbruik, nadat het een aantal jaar geleden met het *Ryanair*-arrest deze deur juist ferm had gesloten. Op dit punt ligt mijns inziens dan ook niet zozeer een rol voor de Europese wetgever weggelegd om opheldering te bieden (L. van Bochove, 'Het tinnen jubileum van Rome I: *best practices* en valkuilen', *NIPR* 2020/2), maar in de eerste plaats een rol voor het Hof om zijn eigen op aanwijzingen gebaseerde methode consistent toe te passen bij het bepalen van het toepasselijk recht. Het is de hoop dat het Franse cassatiehof eenzelfde oordeel toegedaan zal zijn en de vrijheid zal zien om alsnog tot het vaststellen van een gewoonlijk werkland te komen in plaats van het Franse recht van toepassing te verklaren via het nauwere-bandcriterium. Hoe dan ook zal dit in de kwestie Locatrans waarschijnlijk geen verschil meer maken.

mr. E.L. Steenis

advocaat/counsel bij Liber Dock advocaten

20

Uitzendrecht – de rechtsgevolgen van een schending van de vereiste tijdelijkheid van een terbeschikkingstelling

Hoge Raad

21 november 2025, nr. 24/03307, ECLI:NL:HR:2025:1733

(mr. De Groot, mr. Du Perron, mr. Wattendorff,

mr. Schaafsma, mr. Makkink)

(Concl. A-G De Bock; niet opgenomen)

Noot mr. dr. S. Palm

Upfield. Uitzendovereenkomst. Uitzendrichtlijn. Langdurige inlening. Objectieve verklaring. Flexibele schil.

[Uitzendrichtlijn art. 5]

Essentie: De behoefte aan een flexibele schil vormt geen rechtvaardiging voor dertien jaar onafgebroken uitzendwerk bij dezelfde inlener.

Samenvatting: De werknemer is sinds 1996 in dienst bij Randstad en vanaf 1999 werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Vanaf 2003 werd hij langdurig als uitzendkracht tewerkgesteld bij Unilever en later bij diens rechtsopvolger Upfield. Na een onderbreking van halverwege 2006 tot en met halverwege 2009 werkte hij daar vanaf medio 2009 onafgebroken bijna dertien jaar. Na afbouw van de productie bij Upfield in 2022 eindigde zijn inzet.

De werknemer verzocht in rechte te verklaren dat hij vanaf 2 juli 2009 feitelijk bij Upfield in dienst is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en dat de cao en het Sociaal Plan op hem van toepassing zijn. Volgens hem heeft Upfield misbruik gemaakt van de uitzendconstructie in de zin van art. 5 lid 5 van de Europese Uitzendrichtlijn. De kantonrechter en het hof wezen dit af: zij achtten de langdurige inzet

verklaarbaar vanwege de behoefte van Upfield aan een ‘flexibele schil’.

De werknemer stelde cassatie in.

De Hoge Raad oordeelt dat volgens vaste rechtspraak van het HvJ EU uitzendarbeid daadwerkelijk tijdelijk moet zijn. Misbruik is aanwezig als de duur van de inzet langer is dan wat redelijkerwijs als tijdelijk kan worden beschouwd én er geen objectieve rechtvaardiging bestaat voor die duur. De Hoge Raad stelt vast dat de werknemer dertien jaar onafgebroken bij (de rechtsvoorganger van) Upfield werkte. De algemene behoefte aan flexibiliteit vormt daarvoor geen toereikende objectieve verklaring, juist omdat Upfield kennelijk structureel behoefte had aan zijn inzet. Ook de aanvullende omstandigheden die het hof noemde – dat andere uitzendkrachten wel een vast contract kregen en dat Upfield een jaarcontract aanbod – zijn onvoldoende om de langdurige uitzendrelatie te rechtvaardigen.

Daarom vernietigt de Hoge Raad de beschikking van het hof Den Haag en verwijst hij de zaak naar het hof Amsterdam voor verdere behandeling.

Beschikking in de zaak van [de ingeleende], wonende te [woonplaats],
verzoeker tot cassatie,
hierna: [de ingeleende],
advocaat: M.S. van der Keur,
tegen
Flora Food Global Principal B.V., voorheen Upfield Sourcing Nederland B.V., gevestigd te Amsterdam,
verweerster in cassatie,
hierna: Upfield,
advocaat: C.S.G. Janssens.

1. Procesverloop

Voor het verloop van het geding in feitelijke instanties verwijst de Hoge Raad naar:

- a. de beschikking in de zaak 10060250 VZ VERZ 22-10927 van de rechtbank Rotterdam van 12 december 2022;
 - b. de beschikking in de zaak 200.324.046/01 van het gerechtshof Den Haag van 4 juni 2024.
- [de ingeleende] heeft tegen de beschikking van het hof beroep in cassatie ingesteld.

Upfield heeft een verweerschrift tot verwerping ingediend.

De conclusie van de Advocaat-Generaal R.H. de Bock strekt tot vernietiging van de bestreden beschikking van 4 juni 2024 en tot verwijzing.

De advocaat van Upfield heeft schriftelijk op die conclusie gereageerd

2. Uitgangspunten en feiten

2.1. Deze zaak gaat over de vraag of Upfield misbruik heeft gemaakt van de uitzendrelatie met [de ingeleende] in de zin van art. 5 lid 5 Richtlijn 2008/104/EG¹ (hierna: de Uitzendrichtlijn).

2.2. In cassatie kan worden uitgegaan van de volgende feiten:
(i) [de ingeleende] is in augustus 1996 in dienst getreden van Randstad Uitzendbureau B.V. (hierna: Randstad). Sinds maart 1999 is [de ingeleende] werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (fase C) in de functie al-

gemeen productiemedewerker voor (een dochter van) Randstad.

(ii) In 2003 is [de ingeleende] door Randstad tewerkgesteld in een margarinefabriek van Unilever Nederland Foods Factories B.V. (hierna: Unilever). In juli 2006 heeft Unilever de inlening van [de ingeleende] beëindigd.

(iii) Met ingang van 2 juli 2009 is [de ingeleende] door Randstad opnieuw tewerkgesteld bij Unilever. [de ingeleende] heeft bij Unilever eerst als heftruckchauffeur gewerkt. Sinds augustus 2009 is [de ingeleende] bij Unilever onafgebroken werkzaam gebleven als productiemedewerker.

(iv) In 2015 is Unilever van uitzendbureau gewisseld. In augustus 2015 heeft Adecco Personeelsdiensten B.V. (hierna: Adecco) [de ingeleende] van Randstad overgenomen. Er is tussen [de ingeleende] en Adecco een ‘Detacheringsovereenkomst fase C’ overeengekomen. [de ingeleende] heeft ook na zijn indiensttreding bij Adecco onafgebroken als productiemedewerker voor Unilever gewerkt.

(v) In juli 2018 heeft Unilever haar margarine-activiteiten verkocht. Deze activiteiten zijn voortgezet door Upfield.

(vi) Eind 2018 is Upfield van uitzendbureau gewisseld, van Adecco naar Randstad. In december 2018 is [de ingeleende] met Randstad een detacheringsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan. [de ingeleende] is door Randstad tewerkgesteld bij Upfield in de functie van expeditiemedewerker. Ook sinds hij van Adecco weer naar Randstad is overgegaan, heeft [de ingeleende] onafgebroken voor Upfield gewerkt.

(vii) In 2021 heeft Upfield aangekondigd dat de fabriek zal worden gesloten. Vanaf medio 2022 is de productie gefaseerd afgeschaald. In juni 2022 heeft [de ingeleende] voor het laatst bij Upfield gewerkt.

(viii) De sluiting van de fabriek heeft tot gedwongen ontslagen geleid. Voor de werknemers die in vaste dienst zijn van Upfield, zijn Upfield, CNV en FNV een sociaal plan (hierna: het Sociaal Plan) overeengekomen, waarin de sociale en financiële gevolgen van de ontslagen worden geregeld. In de werkingssfeerbepaling van het Sociaal Plan (art. 3.2) staat vermeld dat het Sociaal Plan niet van toepassing is op werknemers die tijdelijk of als inleenkracht werkzaam zijn.

(ix) De gemachtigde van [de ingeleende] heeft aan Upfield kenbaar gemaakt dat [de ingeleende] van mening is dat hij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft met Upfield. [de ingeleende] maakt aanspraak op toepassing van het Sociaal Plan en nabetalingen krachtens toepasselijke cao's. Upfield heeft hierop afwijzend gereageerd.

(x) In juni 2022 heeft [de ingeleende] zich ziek gemeld. Randstad heeft [de ingeleende] sindsdien het loon tijdens ziekte doorbetaald en hem begeleid in het re-integratietraject.

2.3. [de ingeleende] heeft in deze procedure, kort gezegd en voor zover in cassatie van belang, verzocht te verklaren voor recht dat hij vanaf 2 juli 2009 bij Upfield werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, en dat Upfield's cao en het Sociaal Plan op hem van toepassing zijn. Daaraan heeft [de ingeleende], kort gezegd, ten grondslag gelegd dat Upfield misbruik heeft gemaakt van de uitzendrelatie als bedoeld in art. 5 lid 5 Uitzendrichtlijn, als gevolg waarvan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen tussen [de ingeleende] en Upfield.

2.4. De kantonrechter² heeft de vorderingen van [de ingeleende] afgewezen.

1 Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid, Pb EG 2008, L 327/9.

2 Rechtbank Rotterdam 12 december 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:11010.

2.5. Het hof³ heeft de beschikking van de kantonrechter bekrachtigd. Het hof heeft daaraan het volgende ten grondslag gelegd.

Aangenomen moet worden dat Randstad en Adecco zowel bij het aangaan van de arbeids- en detacheringsovereenkomsten met [de ingeleende] als bij elk van de daadwerkelijke terbeschikkingstellingen, de bedoeling hadden [de ingeleende] tijdelijk ter beschikking te stellen. Ook [de ingeleende] gaat ervan uit dat zijn terbeschikkingstelling tijdelijk was. Een en ander brengt mee dat de Uitzendrichtlijn van toepassing is. (rov. 6.4-6.8)

In het arrest JH/KG⁴ heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: HvJEU) overwogen dat het beginsel van gelijke behandeling in art. 5 lid 1 van de Uitzendrichtlijn deel uitmaakt van de tweeledige doelstelling van de Uitzendrichtlijn om de door ondernemingen nagestreefde doelstelling van flexibiliteit te verzoenen met de doelstelling van zekerheid die beantwoordt aan de bescherming van werknemers. Daarin past ook het doel van de Uitzendrichtlijn om de toegang van uitzendkrachten tot een vaste baan bij de inlenende onderneming te bevorderen. (rov. 6.10)

Over art. 5 lid 5 Uitzendrichtlijn heeft het HvJEU in het arrest JH/KG het volgende overwogen. Deze bepaling legt de lidstaten (onder andere) de verplichting op tot het nemen van passende maatregelen met het oog op voorkoming van (met name) achtereenvolgende opdrachten om de bepalingen van de Uitzendrichtlijn in haar geheel te omzeilen. Lidstaten moeten er ook voor zorgen dat uitzendarbeid bij dezelfde inlenende onderneming voor een uitzendkracht geen permanente situatie wordt. Art. 5 lid 5 Uitzendrichtlijn verzet zich niet tegen een nationale wettelijke regeling die geen grenzen stelt aan het aantal achtereenvolgende opdrachten van dezelfde uitzendkracht bij dezelfde inlenende onderneming, maar de bepaling verzet zich er wel tegen dat een lidstaat geen enkele maatregel neemt om het tijdelijke karakter van uitzendarbeid te waarborgen. Het is aan de (nationale) rechter om na te gaan of het gaat om een arbeidsverhouding voor onbepaalde tijd waaraan op kunstmatige wijze de vorm van opeenvolgende uitzendovereenkomsten is gegeven om de doelstellingen van de Uitzendrichtlijn, in het bijzonder het tijdelijke karakter van uitzendarbeid, te omzeilen. Indien achtereenvolgende opdrachten van een uitzendkracht bij dezelfde inlenende onderneming tot gevolg hebben dat de duur van de activiteit bij die onderneming langer is dan wat redelijkerwijs als 'tijdelijk' kan worden aangemerkt, zou dat een aanwijzing kunnen zijn voor misbruik van achtereenvolgende opdrachten. Ook omzeilen achtereenvolgende opdrachten die aan een uitzendkracht bij dezelfde inlenende onderneming worden toevertrouwd de kern van de Uitzendrichtlijn, en vormen zij misbruik van deze vorm van arbeidsverhouding. Wanneer ten slotte in een concreet geval geen objectieve verklaring wordt gegeven voor het feit dat de betrokken inlenende onderneming gebruikmaakt van achtereenvolgende uitzendovereenkomsten, moet de nationale rechter in de context van de nationale regeling en rekening houdend met de omstandigheden van elk geval onderzoeken of een van de bepalingen van de Uitzendrichtlijn wordt omzeild, temeer wanneer het dezelfde uitzendkracht is die op basis van de betrokken reeks overeenkomsten van de inlenende onderneming ter beschikking wordt gesteld. In het

arrest Daimler heeft het HvJEU⁵ dit toetsingskader bevestigd. (rov. 6.11-6.13)

Dat de overwegingen in het arrest JH/KG zien op gevallen van achtereenvolgende opdrachten of opeenvolgende uitzendovereenkomsten neemt niet weg dat ook in gevallen waarin – zoals in het geval van [de ingeleende] en Upfield – sprake is van één (langdurige) terbeschikkingstelling (opdracht) geoordeeld zou kunnen worden dat de arbeidsverhouding tussen de uitzendkracht en de inlenende onderneming in feite voor onbepaalde tijd is en dat daaraan op kunstmatige wijze de vorm van een uitzendovereenkomst is gegeven om de doelstellingen van de Uitzendrichtlijn te omzeilen. Ook bij deze beoordeling kan het toetsingskader uit het arrest JH/KG een rol spelen. (rov. 6.14)

De duur van de terbeschikkingstelling van [de ingeleende] aan Upfield is dermate lang (dertien jaar) dat dit een aanwijzing kan vormen voor misbruik van de uitzendovereenkomst (rov. 6.15).

Upfield heeft als objectieve verklaring aangevoerd dat [de ingeleende] steeds is ingezet op algemene, ondersteunende werkzaamheden waarmee tijdelijke gaten in de bezetting werden opgevuld. Hij was onderdeel van de flexibele schil waarbij de werkzaamheden, afhankelijk van de noodzaak, steeds bij verschillende afdelingen en aan verschillende productielijnen werden verricht. [de ingeleende] had geen vaste plek aan een lijn – hij werkte flexibel op verschillende lijnen – en droeg nooit verantwoordelijkheid voor een vaste lijn. Hij ondersteunde de lijnverantwoordelijke(n) ingeval van het ontbreken van voldoende 'eigen' ondersteuning. Ook varieerde de benodigde bezetting per productielijn. (rov. 6.16-6.17)

[de ingeleende] maakte aldus deel uit van de zogeheten flexibele schil bij Upfield. Upfield heeft behoefte aan en belang bij flexibel in te zetten werkkrachten. Dit belang is gerechtvaardigd (of redelijk) en levert een objectieve verklaring op voor het feit dat Upfield gebruikmaakte van de uitzendovereenkomst. (rov. 6.18)

Daaraan doet niet af dat de flexibele schil niet permanent uit dezelfde uitzendkrachten mag bestaan en dat Upfield ervoor moet zorgen dat de ingehuurd uitzendkrachten tijdelijk worden ingeleend. Upfield heeft immers blijkens een door haar overgelegd overzicht uitzendkrachten in vaste dienst genomen en [de ingeleende] (in verband met zijn opleidingsniveau) een jaarcontract aangeboden dat [de ingeleende] om hem moverende redenen niet heeft aanvaard. Van een permanente situatie is daarom in zoverre geen sprake. (rov. 6.19)

Verder kan niet worden gezegd dat het gebruik van een uitzendovereenkomst gedurende bijna dertien jaar het door de Uitzendrichtlijn bereikte evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid aantast door deze zekerheid te ondermijnen. (rov. 6.20)

Andere feiten of omstandigheden dan de duur van de uitzending en het ontbreken van een objectieve verklaring heeft [de ingeleende] niet gesteld. De enkele stelling dat de uitzendovereenkomst tussen Randstad en [de ingeleende] alleen bestaat om de uit de Uitzendrichtlijn voortvloeiende bescherming te omzeilen maakt dit niet anders. Ook anderszins is niet (voldoende) aannemelijk geworden dat door Randstad en/of Upfield aan de arbeidsverhouding tussen [de ingeleende] en Upfield op kunstmatige wijze de vorm van een uitzendovereenkomst is gegeven om de doelstellingen van de Uitzendrichtlijn te omzeilen. (rov. 6.21)

3 Gerechtshof Den Haag 4 juni 2024, ECLI:NL:GHDHA:2024:1060.

4 HvJEU 14 oktober 2020, C-681/18, ECLI:EU:C:2020:823 (JH/KG).

5 HvJEU 17 maart 2022, C-232/20, ECLI:EU:C:2022:196 (Daimler).

De voorgaande overwegingen brengen mee dat hier weliswaar sprake is van langdurig gebruik van de uitzendovereenkomst, maar niet van misbruik daarvan in de zin van art. 5 lid 5 Uitzendrichtlijn. (rov. 6.22)

3. Beoordeling van het middel

3.1.1. Het middel bestrijdt in de kern het oordeel van het hof dat geen sprake is van misbruik van de uitzendovereenkomst. Bij de beoordeling van de klachten wordt het volgende vooropgesteld.

3.1.2. Art. 8 Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (hierna: Waadi) bepaalt, voor zover van belang:

‘1. De arbeidskracht, die niet in het kader van payrollrolling ter beschikking is gesteld, heeft recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die welke gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt: (...)

4. Bij collectieve arbeidsovereenkomst kan worden afgeweken van het eerste tot en met het derde lid. Indien de periode gedurende welke wordt afgeweken in duur is beperkt, voorziet de overeenkomst in een regeling op grond waarvan misbruik door elkaar opvolgende perioden van terbeschikkingstelling wordt voorkomen. Indien het een collectieve overeenkomst betreft die van toepassing is op de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt, bevat die overeenkomst bepalingen op grond waarvan een werkgever zich ervan moet verzekeren dat de aan zijn onderneming ter beschikking gestelde arbeidskrachten de arbeid verrichten tegen de arbeidsvoorwaarden, genoemd in het eerste lid, die voor deze arbeidskrachten bij die overeenkomst zijn voorgeschreven.’

Deze bepaling vormt de implementatie van art. 5 Uitzendrichtlijn⁶ en moet in overeenstemming met de Uitzendrichtlijn worden uitgelegd.

3.1.3. Art. 5 Uitzendrichtlijn luidt, voor zover van belang, als volgt:

‘Het beginsel van gelijke behandeling

1. De essentiële arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten zijn, voor de duur van hun opdracht bij een inlenende onderneming, ten minste dezelfde als die welke voor hen zouden gelden als zij rechtstreeks door de genoemde onderneming voor dezelfde functie in dienst waren genomen.

(...)

2. Ten aanzien van de bezoldiging kunnen de lidstaten, na raadpleging van de sociale partners, bepalen dat van het in lid 1 vastgestelde beginsel kan worden afgeweken wanneer de uitzendkrachten die door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan het uitzendbureau zijn gebonden, ook worden vergoed tijdens de periode tussen de uitvoering van twee opdrachten.

3. De lidstaten kunnen, na raadpleging van de sociale partners, hun de mogelijkheid bieden om op het passende niveau en onverminderd de door de lidstaten vastgestelde voorwaarden, collectieve overeenkomsten voort te zetten of te sluiten die, met inachtneming van de algemene bescherming van de uitzendkrachten, regelingen inzake de arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten bevatten welke kunnen afwijken van de in lid 1 vastgestelde regelingen.

(...)

5. De lidstaten nemen passende maatregelen, overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk, met het oog op voorko-

ming van misbruik bij de toepassing van dit artikel, met name voorkoming van achtereenvolgende opdrachten om de bepalingen van deze richtlijn te omzeilen. Zij stellen de Commissie van dergelijke maatregelen in kennis.’

3.1.4. In de zaak JH/KG heeft het HvJEU overwogen:⁷

‘55. In de derde plaats legt artikel 5, lid 5, eerste volzin, van richtlijn 2008/104 de lidstaten in dezelfde zin twee afzonderlijke verplichtingen op, namelijk het nemen van passende maatregelen met het oog op voorkoming van, ten eerste, misbruik van de door dat artikel 5 zelf toegestane afwijkingen van het beginsel van gelijke behandeling, en, ten tweede, achtereenvolgende opdrachten om de bepalingen van richtlijn 2008/104 in haar geheel te omzeilen.

(...)

57. De twee verplichtingen van de lidstaten hebben een heel verschillende omvang. De eerste legt hun op om passende maatregelen te nemen louter om te voorkomen dat er misbruik wordt gemaakt van de krachtens artikel 5, leden 2 tot en met 4, van richtlijn 2008/104 toegestane afwijkingen. De tweede verplichting is daarentegen ruimer geformuleerd en heeft tot doel ervoor te zorgen dat diezelfde lidstaten passende maatregelen nemen met het oog op voorkoming van met name achtereenvolgende opdrachten om de bepalingen van deze richtlijn in haar geheel te omzeilen.

(...)

60. In de vierde plaats moet worden vastgesteld dat richtlijn 2008/104 ook tot doel heeft dat de lidstaten ervoor zorgen dat uitzendarbeid bij dezelfde inlenende onderneming voor een uitzendkracht geen permanente situatie wordt.

61. In dit verband zij erop gewezen dat in artikel 3, lid 1, onder b) tot en met e), van deze richtlijn de begrippen “uitzendbureau”, “uitzendkracht”, „inlenende onderneming” en “opdracht” worden omschreven en dat uit deze definities volgt dat de arbeidsverhouding met een inlenende onderneming naar haar aard tijdelijk is.

62. Hoewel deze richtlijn bovendien wel verwijst naar tijdelijke, voorbijgaande of in de tijd beperkte arbeidsbetrekkingen, en niet naar vaste arbeidsverhoudingen, bepaalt zij in overweging 15 ervan en in artikel 6, leden 1 en 2, evenwel dat “arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd”, dat wil zeggen vaste arbeidsverhoudingen, de algemene vorm van arbeidsverhouding zijn, en dat de uitzendkrachten moeten worden ingelicht over de vacatures in de inlenende onderneming opdat zij dezelfde kansen op een vaste baan hebben als de overige werknemers van die onderneming.

63. Ten slotte zij erop gewezen dat artikel 5, lid 5, eerste volzin, van richtlijn 2008/104 de lidstaten in duidelijke, nauwkeurige en onvoorwaardelijke bewoordingen verplicht om passende maatregelen te nemen ter voorkoming van misbruik dat bestaat in het achtereenvolgens ter beschikking stellen van uitzendopdrachten met het doel de bepalingen van die richtlijn te omzeilen. Hieruit volgt dat deze bepaling aldus moet worden uitgelegd dat zij zich ertegen verzet dat een lidstaat geen maatregelen neemt om het tijdelijke karakter van uitzendarbeid te waarborgen.’

3.1.5. In de zaak Daimler overwoog het HvJEU:⁸

‘53. Meteen moet worden opgemerkt, ten eerste, dat richtlijn 2008/104 niet tot doel heeft om specifiek te bepalen vanaf welke duur van de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een inlenende onderneming deze terbeschikking-

6 Kamerstukken II 2010/11, 32895, nr. 5, p. 7.

7 HvJEU 14 oktober 2020, C-681/18, ECLI:EU:C:2020:823 (JH/KG).

8 HvJEU 17 maart 2022, C-232/20, ECLI:EU:C:2022:196 (Daimler).

stelling niet meer als “tijdelijk” kan worden aangemerkt. Noch artikel 1, lid 1, van richtlijn 2008/104, dat (...) verwijst naar de terbeschikkingstelling van werknemers aan inlenende ondernemingen om “tijdelijk” te werken, noch enige andere bepaling van deze richtlijn stelt immers een tijdsduur vast waarna een terbeschikkingstelling niet meer als “tijdelijk” kan worden aangemerkt. Die richtlijn bevat evenmin een bepaling op grond waarvan de lidstaten verplicht zijn om in het nationale recht een dergelijke tijdsduur vast te stellen.

(...)

56. Dit neemt niet weg dat, zoals het Hof reeds heeft vastgesteld, artikel 5, lid 5, eerste volzin, van richtlijn 2008/104 de lidstaten verplicht passende maatregelen te nemen om te voorkomen dat aan een uitzendkracht achtereenvolgende opdrachten worden toegewezen teneinde de bepalingen van deze richtlijn volledig te omzeilen. In het bijzonder moeten de lidstaten ervoor zorgen dat uitzendarbeid, bij dezelfde inlenende onderneming, voor een uitzendkracht geen permanente situatie wordt [arrest van 14 oktober 2020, KG (Opeenvolgende opdrachten in het kader van uitzendarbeid), C-681/18, ECLI:EU:C:2020:823, punten 55 en 60].

57. In dit verband staat het de lidstaten vrij om in het nationale recht een precieze tijdsduur vast te stellen waarna een terbeschikkingstelling niet meer als “tijdelijk” kan worden aangemerkt, met name wanneer opeenvolgende verlengingen van de terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan dezelfde inlenende onderneming zich over langere tijd uitstrekken. Dit neemt niet weg dat een dergelijke tijdsduur overeenkomstig artikel 1, lid 1, van richtlijn 2008/104 noodzakelijkerwijs tijdelijk van aard moet zijn, dat wil zeggen, volgens de betekenis van die term in de omgangstaal, in de tijd beperkt moet zijn.

58. Indien de toepasselijke regeling van een lidstaat niet een dergelijke tijdsduur vaststelt, staat het aan de nationale rechters om deze in elk concreet geval te bepalen aan de hand van alle relevante omstandigheden, waaronder met name de specifieke kenmerken van de sector (zie in die zin arrest van 18 december 2008, Ruben Andersen, C-306/07, ECLI:EU:C:2008:743, punt 52) en om (...) zich ervan te vergewissen dat de toewijzing van achtereenvolgende opdrachten aan een uitzendkracht niet tot doel heeft de doelstellingen van richtlijn 2008/104 en in het bijzonder de tijdelijke aard van uitzendarbeid te omzeilen.

59. Daartoe kan de verwijzende rechter volgens de rechtspraak van het Hof rekening houden met de volgende overwegingen.

60. Gesteld dat de achtereenvolgende opdrachten van een uitzendkracht bij dezelfde inlenende onderneming tot gevolg hebben dat de duur van de activiteit bij die onderneming langer is dan wat – gelet op alle relevante omstandigheden, waaronder met name de specifieke kenmerken van de sector – redelijkerwijs als “tijdelijk” kan worden aangemerkt, zou dat een aanwijzing kunnen zijn voor misbruik van achtereenvolgende opdrachten in de zin van artikel 5, lid 5, eerste volzin, van richtlijn 2008/104 [zie in die zin arrest van 14 oktober 2020, KG (Opeenvolgende opdrachten in het kader van uitzendarbeid), C-681/18, ECLI:EU:C:2020:823, punt 69].

61. Evenzo omzeilen achtereenvolgende opdrachten die aan een uitzendkracht bij dezelfde inlenende onderneming worden toevertrouwd de kern van de bepalingen van richtlijn 2008/104 en vormen zij misbruik van deze vorm van arbeidsverhouding, aangezien zij het door deze richtlijn bereikte evenwicht tussen flexibiliteit voor werkgevers en zekerheid voor werknemers aantasten door deze zekerheid te ondermijnen [arrest van 14 oktober 2020, KG (Opeenvolgende op-

drachten in het kader van uitzendarbeid), C-681/18, ECLI:EU:C:2020:823, punt 70].

62. Wanneer ten slotte in een concreet geval geen objectieve verklaring wordt gegeven voor het feit dat de betrokken inlenende onderneming gebruikmaakt van achtereenvolgende uitzendovereenkomsten, staat het aan de nationale rechter om in de context van de nationale regeling en rekening houdend met de omstandigheden van elk geval te onderzoeken of een van de bepalingen van richtlijn 2008/104 wordt omzeild, te meer wanneer het dezelfde uitzendkracht is die op basis van de betrokken reeks overeenkomsten bij de inlenende onderneming wordt tewerkgesteld [arrest van 14 oktober 2020, KG (Opeenvolgende opdrachten in het kader van uitzendarbeid), C-681/18, ECLI:EU:C:2020:823, punt 71].

63. Gelet op alle voorgaande overwegingen moet op de tweede vraag worden geantwoord dat artikel 1, lid 1, en artikel 5, lid 5, van richtlijn 2008/104 aldus moeten worden uitgelegd dat door het verlengen van achtereenvolgende opdrachten voor dezelfde functie bij een inlenende onderneming voor een duur van 55 maanden, misbruik wordt gemaakt van de toewijzing van achtereenvolgende opdrachten aan een uitzendkracht, in het geval dat de achtereenvolgende opdrachten van een uitzendkracht bij dezelfde inlenende onderneming tot gevolg hebben dat de duur van de activiteit bij die onderneming langer is dan wat – gelet op alle relevante omstandigheden, waaronder met name de specifieke kenmerken van de sector, en in de context van de nationale regeling – redelijkerwijs als “tijdelijk” kan worden aangemerkt, en geen objectieve verklaring wordt gegeven voor het feit dat de betrokken inlenende onderneming gebruikmaakt van achtereenvolgende uitzendovereenkomsten, hetgeen de verwijzende rechter dient na te gaan.

(...)

74. Hieruit volgt dat richtlijn 2008/104 aldus moet worden uitgelegd dat zij zich verzet tegen een nationale regeling waarbij een maximumduur voor de terbeschikkingstelling van dezelfde uitzendkracht aan dezelfde inlenende onderneming is vastgesteld, in het geval dat deze regeling afbreuk doet aan het nuttig effect van de bescherming die richtlijn 2008/104 biedt aan een uitzendkracht die, gezien de totale duur van zijn terbeschikkingstelling aan een inlenende onderneming, op zodanige wijze ter beschikking is gesteld dat dit niet meer als “tijdelijk” in de zin van die richtlijn kan worden beschouwd. Het staat aan de nationale rechter om vast te stellen of dit daadwerkelijk het geval is.

3.2.1. Onderdeel 1.1 richt klachten tegen rov. 6.14 (slot), 6.18, 6.19 en 6.21 waarin het hof oordeelt dat [de ingeleende] maar op basis van één opdracht, of één uitzendcontract ter beschikking is gesteld aan Upfield. Het middel klaagt onder meer dat dit oordeel onbegrijpelijk is omdat uit rov. 3.2 volgt dat [de ingeleende] werkte op basis van drie opvolgende uitzendovereenkomsten met uitzendbureaus en drie opeenvolgende opdrachten van (de rechtsvoorganger van) Upfield aan die uitzendbureaus.

3.2.2. Het hof heeft in rov. 3.2 onder (a), (c), (d) en (e) overwogen dat [de ingeleende] aanvankelijk in dienst was bij Randstad door wie hij ter beschikking is gesteld aan Unilever. Toen Unilever van uitzendbureau wisselde kwam [de ingeleende] in dienst bij Adecco, door wie hij (opnieuw) ter beschikking is gesteld aan Unilever. Na de overname door Upfield van de activiteiten van Unilever in 2018, wisselde Upfield van Adecco naar Randstad. [de ingeleende] trad daarop in dienst bij Randstad, door wie hij (wederom) ter beschikking is gesteld aan Upfield tot zijn werkzaamheden in 2022 stopten.

In het licht van deze overwegingen, die in cassatie niet zijn bestreden, is zonder nadere motivering niet begrijpelijk het oordeel van het hof in rov. 6.14 dat tussen [de ingeleende] en Upfield sprake is van één langdurige terbeschikkingstelling van dezelfde uitzendkracht aan dezelfde inlenende onderneming op grond van een vaste arbeidsovereenkomst met een uitzendbureau. Uit de hiervoor aangehaalde overwegingen lijkt immers te volgen dat [de ingeleende] tussen 2009 en 2022 voor Upfield en haar rechtsvoorganger werkte op basis van drie opvolgende uitzendcontracten met uitzendbureaus en drie opvolgende opdrachten aan die uitzendbureaus. Het hof heeft niet gemotiveerd hoe zijn oordeel daarmee te verenigen is. De klacht is dus terecht voorgesteld.

De overige klachten van onderdeel 1.1 behoeven geen bespreking.

3.3.1. De onderdelen 2.1-2.3 komen op tegen rov. 6.15 en de overweging dat de lange duur van de terbeschikkingstelling (dertien jaar) slechts een aanwijzing is voor misbruik. Volgens onderdeel 2.1 heeft het hof daarmee miskend dat uit de lange duur van deze terbeschikkingstelling reeds volgt dat de terbeschikkingstelling niet meer tijdelijk was, en daarmee sprake is van misbruik. Onderdeel 2.2 bepleit dat het hof heeft miskend dat bij zo'n lange terbeschikkingstelling in beginsel moet worden aangenomen dat sprake is van misbruik, behoudens bijzondere omstandigheden die een objectieve verklaring vormen voor het zo langdurig inlenen van een uitzendkracht. Onderdeel 2.3 houdt in dat het hof heeft miskend dat bij zo'n lange terbeschikkingstelling een striktere misbruiktoets moet worden aangelegd, namelijk of het inlenen van [de ingeleende] nog geschikt en noodzakelijk (proportioneel) was om te voldoen aan de behoeften van Upfield, waaraan niet kon worden voldaan door [de ingeleende] een vast contract aan te bieden, waarbij het hof diende te betrekken of het belang van Upfield zwaarder woog dan het belang van [de ingeleende] bij een vast contract.

Onderdeel 2.4 is gericht tegen de motivering van rov. 6.16-6.19, waarin het hof overweegt dat Upfield een afdoende objectieve verklaring heeft gegeven voor de langdurige terbeschikkingstelling van [de ingeleende]. Het onderdeel klaagt dat dit oordeel onvoldoende is gemotiveerd omdat het hof niet ingaat op de (zeer) lange duur van de terbeschikkingstelling van [de ingeleende] aan Upfield. Onderdeel 3.1.2 voegt daaraan toe dat onjuist, althans onbegrijpelijk, is dat volgens het hof de omstandigheid dat Upfield als productiebedrijf structureel behoefte heeft aan 'een flexibele schil', (mede) een objectieve verklaring vormt voor het langdurig inlenen van dezelfde uitzendkracht.

3.3.2. De onderdelen lenen zich voor gezamenlijke behandeling. Uit de hiervoor in 3.1.4-3.1.5 weergegeven rechtspraak van het HvJEU volgt dat volgens de Uitzendrichtlijn de tijdelijke aard van de uitzendarbeid moet worden gewaarborgd. Dat uitgangspunt geldt ongeacht of er sprake is van één doorlopende opdracht dan wel van een aantal achtereenvolgende opdrachten. Hieruit valt af te leiden dat hetgeen het HvJEU in punt 63 van het arrest Daimler heeft overwogen voor achtereenvolgende opdrachten, ook geldt indien de werkzaamheden van de uitzendkracht bij de inlenende onderneming een tijdelijk karakter missen zonder dat sprake is van achtereenvolgende opdrachten. Aangenomen moet dus worden dat er sprake is van misbruik van de uitzendovereenkomst indien de duur van de activiteit van de uitzendkracht bij de inlenende onderneming langer is dan wat – gelet op alle relevante omstandigheden – redelijkerwijs als 'tijdelijk' kan worden aangemerkt, en voor de daadwerkelijke duur van de terbeschikkingstelling

geen objectieve verklaring wordt gegeven. De onderdelen falen voor zover zij op een andere rechtsopvatting berusten.

3.3.3. Het hof heeft de vordering van [de ingeleende] afgewezen op de grond dat de behoefte van Upfield aan een flexibele schil een objectieve verklaring oplevert voor het feit dat Upfield gebruikmaakte van de uitzendovereenkomst (rov. 6.18, slot), en door op grond daarvan te overwegen dat niet kan worden gezegd dat het gebruik van de uitzendovereenkomst gedurende bijna dertien jaar het door de Uitzendrichtlijn, slot), en door op grond daarvan te overwegen dat niet kan worden gezegd dat het gebruik van de uitzendovereenkomst gedurende bijna dertien jaar het door de bereikte evenwicht tussen flexibiliteit (voor Upfield) en zekerheid (voor [de ingeleende]) aantast door deze zekerheid te ondermijnen (rov. 6.20).

3.3.4. [de ingeleende] is gedurende dertien jaar onafgebroken aan Upfield en haar rechtsvoorganger ter beschikking gesteld. De algemene behoefte van Upfield aan een flexibele schil en aan flexibel in te zetten werkrachten vormt daarvoor geen adequate verklaring, nu Upfield en haar rechtsvoorganger gedurende die periode kennelijk onafgebroken behoefte hebben gehad aan de inschakeling van [de ingeleende].

Voor zover het hof heeft bedoeld dat in de bijzondere omstandigheden van dit geval wel een adequate objectieve verklaring bestond voor de langdurige terbeschikkingstelling van [de ingeleende], zijn daartoe de door het hof aanvullend genoemde omstandigheden dat Upfield (andere) uitzendkrachten wel in vaste dienst heeft genomen en dat zij [de ingeleende] een jaarcontract heeft aangeboden, onvoldoende.

In het licht hiervan en van hetgeen hiervoor in 3.3.2 is overwogen, geeft het hiervoor in 3.3.3 weergegeven oordeel van het hof hetzij blijk van een onjuiste rechtsopvatting, hetzij is het onvoldoende gemotiveerd. De hierop gerichte klachten van de hiervoor in 3.3.1 vermelde onderdelen slagen.

3.4. De overige klachten van het middel behoeven gelet op het voorgaande geen behandeling.

4. Beslissing

De Hoge Raad:

- vernietigt de beschikking van het gerechtshof Den Haag van 4 juni 2024;
- verwijst het geding naar het gerechtshof Amsterdam ter verdere behandeling en beslissing;
- veroordeelt Upfield in de kosten van het geding in cassatie, tot op deze uitspraak aan de zijde van [de ingeleende] begroot op € 361,-- aan verschotten en € 2.200,-- voor salaris.

NOOT

1. De Hoge Raad heeft zich in de zaak *Upfield* gebogen over de juridische consequenties voor het (Nederlandse) uitzendrecht van twee arresten van het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: Hof van Justitie).¹ Die twee arresten betreffen *JH tegen KG* uit 2020 en *NP tegen Daimler* uit 2022 (hierna *KG* en *Daimler*).² De Hoge Raad overweegt dat uit

1 Procesgang van de zaak *Upfield*: rb. Rotterdam 12 december 2022, ECLI:NL:RBROT:2022:11010; hof Den Haag 4 juni 2024, ECLI:NL:GHDHA:2024:1060; concl. A-G 21 maart 2025, ECLI:NL:PHR:2025:356; HR 21 november 2025, ECLI:NL:HR:2025:1733.

2 HvJ EU 14 oktober 2020, C-681/18, ECLI:EU:C:2020:823 (*KG*); HvJ EU 17 maart 2022, C-232/20, ECLI:EU:C:2022:196 (*Daimler*). Een

deze rechtspraak van het Hof van Justitie blijkt dat de tijdelijke aard van uitzendarbeid moet worden gewaarborgd. Volgens de Hoge Raad geldt op basis van *KG* en *Daimler* dat er sprake is van misbruik van de uitzendovereenkomst indien aan de volgende twee criteria is voldaan: (i) de duur van de activiteit van de uitzendkracht bij de inlenende onderneming is langer dan wat – gelet op alle relevante omstandigheden – redelijkerwijs als tijdelijk kan worden aangemerkt, en (ii) voor de daadwerkelijke duur van de terbeschikkingstelling wordt geen objectieve verklaring gegeven.³

2. Het Hof van Justitie heeft in *KG* en *Daimler* geoordeeld dat Richtlijn 2008/105/EG (hierna: de Uitzendrichtlijn) lidstaten niet verplicht om bij nationale wetgeving een specifieke tijdsduur vast te stellen waarna een terbeschikkingstelling niet meer als tijdelijk kan worden aangemerkt.⁴ Uit de Uitzendrichtlijn volgt evenmin de verplichting voor lidstaten om het aantal achtereenvolgende opdrachten van een uitzendkracht bij dezelfde inlenende onderneming te beperken, aldus het Hof van Justitie.⁵ De Uitzendrichtlijn schrijft volgens het Hof van Justitie simpelweg geen specifieke maatregelen voor, ook niet ter voorkoming van misbruik.⁶ Maar een lidstaat moet wel passende maatregelen nemen.⁷ Kortom: niks doen, mag niet. Lidstaten mogen volgens het Hof van Justitie overigens wel een precieze tijdsduur vaststellen waarna een terbeschikkingstelling niet meer als tijdelijk kan worden aangemerkt, met name wanneer opeenvolgende verlengingen van de terbeschikkingstellingen zich over een langere tijd uitstrekken.⁸ Als de lidstaat geen nationale regeling met een dergelijke tijdsduur heeft vastgesteld, 'staat het aan de nationale rechters om deze [tijdsduur, *toevoeging SP*] in elk concreet geval te bepalen (...) en om (...) zich ervan te vergewissen dat de toewijzing van achtereenvolgende opdrachten aan een uitzendkracht niet tot doel heeft de doelstellingen van richtlijn 2008/104 en in het bijzonder de tijdelijke aard van uitzendarbeid te omzeilen', aldus het Hof van Justitie in *Daimler*.⁹ De uitspraken *KG* en *Daimler* bevatten diverse handvatten voor de beoordeling door de nationale rechter.¹⁰

3. De Nederlandse (nationale) wetgever heeft geen maximale tijdsduur van de terbeschikkingstelling voorgeschreven. Integendeel: de advocaat-generaal heeft in de conclusie bij *Upfield* benadrukt dat de Nederlandse wetgever de wettelijk voorgeschreven maximale duur van de terbeschikkingstelling van arbeidskrachten ruim voor de totstandkoming van de Uitzendrichtlijn bewust heeft laten vervallen.¹¹ Daarna, tijdens de implementatie van de Uitzendrichtlijn, heeft de Nederlandse wetgever volgens de advocaat-generaal geen oog

gehad voor deze ruimere strekking van de antimisbruikbepaling als bedoeld in art. 5 lid 5 Uitzendrichtlijn.¹²

4. Een richtlijn van de EU legt verplichtingen op aan een lidstaat voor wat betreft het te bereiken resultaat.¹³ Een bepaling van een richtlijn kan echter niet worden ingeroepen tegenover een particulier. Een richtlijn heeft geen zogeheten horizontale werking.¹⁴ Een nationale wet moet echter wel zo veel mogelijk richtlijnconform worden uitgelegd.¹⁵

5. De centrale vragen van deze annotatie zijn: (i) leiden de oordelen van het Hof van Justitie in *KG* en *Daimler* tot een horizontale werking van de Uitzendrichtlijn en (ii) kan de Nederlandse rechter rechtsgevolgen verbinden aan een schending van de vereiste tijdelijkheid van een terbeschikkingstelling?

6. Allereerst volgt uit het arrest *Daimler* een belangrijke nuance. Het Hof van Justitie neemt in deze zaak tot uitgangspunt dat de Duitse (nationale) wetgever in dit concrete geval geen sanctie had verbonden aan de situatie dat een terbeschikkingstelling niet meer als tijdelijk kan worden aangemerkt.¹⁶ De vraag van de verwijzende (Duitse) rechter was of een uitzendkracht in een dergelijk geval een subjectief recht op het ontstaan van een arbeidsverhouding met de inlenende onderneming aan het Unierecht kan ontleenen.¹⁷ Het oordeel van het Hof van Justitie luidt uitdrukkelijk ontkennend.¹⁸ Die beoordelingsbevoegdheid is uitsluitend toegekend aan de nationale wetgever, aldus het Hof van Justitie.¹⁹ Direct daarna verwijst het Hof van Justitie naar de mogelijkheid van staatsaansprakelijkheid indien het nationale recht niet in overeenstemming is met het Unierecht.²⁰ Het Hof van Justitie lijkt met betrekking tot de antimisbruikbepaling als bedoeld in art. 5 lid 5 Uitzendrichtlijn derhalve uit te gaan van een gemitigeerde directe werking. De directe werking is op twee manieren gemitigeerd. Het eerste aspect van de gemitigeerde directe werking: volgens het Hof van Justitie komt de nationale rechter pas toe aan het zelfstandig en in een concreet geval bepalen van de maximale tijdsduur van een terbeschikkingstelling indien de wetgever niet een dergelijke tijdsduur heeft vastgesteld. Dit brengt mee dat de nationale wetgever in beginsel zelf een dergelijke tijdsduur kan vaststellen. Uit het arrest *Daimler* volgt dat die maximale tijdsduur door de nationale wetgever wel zodanig moet zijn vastgesteld dat die duur niet langer kan zijn dan wat nog redelijkerwijs als tijdelijk kan worden aangemerkt. Bovendien moet die maximale tijdsduur niet zo zijn vastgesteld dat dit maximum door achtereenvolgende opdrachten kan worden omzeild.²¹ Indien een passende maximale tijdsduur bij nationale regeling is vastgesteld, hoeft de nationale rechter uitsluitend te beoordelen of de totale duur van de (opeenvolgende) terbeschikkingstelling(en) nog binnen deze tijdsduur valt. Het tweede aspect van de gemitigeerde directe werking: het Hof van Jus-

derde arrest – dat betrekking heeft op een afwijkende casus – is HvJ EU 22 juni 2023, C-427/21, ECLI:EU:C:2023:505 (*ALB FILS Kliniken*). Dit laatste arrest wordt in deze annotatie verder niet behandeld (zie over dat derde arrest: J.P.H. Zwemmer, annotatie bij HvJ EU 22 juni 2023, C-427/21, ECLI:EU:C:2023:505, «JAR» 2023/201; E.F. Grosheide, annotatie bij HvJ EU 22 juni 2023, C-427/21, ECLI:EU:C:2023:505, *TRA* 2023/95).

3 R.o. 3.3.2 van de beschikking *Upfield*.

4 Punt 53 van *Daimler* en punt 42 van *KG*.

5 Punt 54 van *Daimler* en punt 42 van *KG*.

6 Punt 54 van *Daimler* en punt 42 van *KG*.

7 Punt 55 en 56 van *Daimler*.

8 Punt 57 van *Daimler*.

9 Punt 58 van *Daimler*.

10 Punt 68-72 van *KG* en punt 59-63 van *Daimler*.

11 Punt 5.1 tot en met 5.23 van de conclusie bij *Upfield*.

12 Punt 7.1 tot en met 7.5 van de conclusie bij *Upfield*.

13 Art. 288 VWEU.

14 *Asser/Hartkamp 3-I* 2023/156-157 en de aldaar aangehaalde rechtspraak.

15 *Asser/Hartkamp 3-I* 2023/181-189 en de aldaar aangehaalde rechtspraak.

16 Punt 88 van *Daimler*.

17 Punt 87 van *Daimler*.

18 Punt 97 van *Daimler*.

19 Punt 98 van *Daimler*.

20 Punt 99 van *Daimler*.

21 Punt 71 en 74 van *Daimler* (ook punt 57, laatste volzin, van *Daimler*).

titie heeft in *Daimler* geoordeeld dat een uitzendkracht geen subjectief recht op een arbeidsverhouding met de inlenende onderneming aan de Uitzendrichtlijn kan ontlelen en dat de nationale wetgever passende sancties behoort te treffen. Met andere woorden: uit de rechtspraak van het Hof van Justitie volgen nog geen subjectieve rechten voor de uitzendkrachten – de nationale wetgever moet die vaststellen. Het Hof van Justitie geeft in *Daimler* en in *KG* in wezen alleen een instructie aan de nationale rechter over hoe tijdelijkheid en misbruik van achtereenvolgende terbeschikkingstellingen moeten worden vastgesteld. Dat is nog steeds de verticale werking van de Uitzendrichtlijn, meer niet.

7. De vraag is echter of de Nederlandse rechter überhaupt met het probleem rondom horizontale werking wordt geconfronteerd. Als in een concreet geval – op basis van de overwegingen van de Hoge Raad – door de Nederlandse rechter is vastgesteld dat sprake is van misbruik van de uitzendovereenkomst omdat de terbeschikkingstelling langer is dan redelijkerwijs als tijdelijk kan worden aangemerkt en voor de daadwerkelijke duur geen objectieve verklaring kan worden gegeven, zou men kunnen betogen dat de desbetreffende arbeidskracht kan kiezen uit een grote variatie aan rechtsgevolgen. Vergelijkbaar met de redenering uit het arrest *Taxi Dorenbos* van de Hoge Raad zou deze arbeidskracht bijvoorbeeld kunnen stellen dat op een gegeven moment sprake is van (conversie naar) een arbeidsovereenkomst met de inlenende onderneming (denk aan juridische concepten als ‘wezen gaat voor schijn’).²² Ook biedt een beroep op goed werkgeverschap (art. 7:611 BW), de redelijkheid en billijkheid (art. 6:248 lid 1 en 2 BW) of misbruik van bevoegdheid (art. 3:13 BW) allerhande aanknopingspunten voor claims richting zowel de uitlener (de formele werkgever) als de inlener (de materiële werkgever).²³ Door het open karakter van het Nederlandse arbeidsrecht lijkt een richtlijnconforme uitleg vrijwel altijd mogelijk, zonder dat sprake is van een niet toegestane horizontale werking van de Uitzendrichtlijn. Die nadere – richtlijnconforme – invulling van het open karakter van het Nederlandse arbeidsrecht stuit wel op een drietal juridische bezwaren.

8. Het eerste juridische bezwaar houdt verband met – kort gezegd – het wettelijke stelsel van het Nederlandse uitzendrecht. De Nederlandse wetgever heeft er ruim voor de totstandkoming van de Uitzendrichtlijn bewust voor gekozen de duur van een terbeschikkingstelling niet langer te begrenzen (alleen het gebruik van opvolgende uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd is door de Nederlandse wetgever aan banden gelegd). De advocaat-generaal heeft in de zaak *Upfield* opgemerkt dat uit die bewuste keuze niet blijkt dat de Nederlandse wetgever de bedoeling heeft gehad dat uitzendkrachten vervolgens voor lange of zelfs onbepaalde tijd bij dezelfde inlener tewerkgesteld zouden worden.²⁴ Maar bij deze constatering van de advocaat-generaal kunnen wel enkele kanttekeningen worden geplaatst. De advocaat-generaal haalt ter onderbouwing onder meer een citaat uit de memorie van toelichting bij de invoering van de Wet allocatie ar-

beidskrachten door intermediairs aan. De regering heeft in deze memorie van toelichting onder meer benoemd dat detachingsbedrijven een sterke groei vertoonden en deze detacheringen aanmerkelijk langer waren dan de (toen geldende) maximumtermijn voor terbeschikkingstellingen.²⁵ De door de regering genoemde situatie rondom detachingsbedrijven kan ook zo worden uitgelegd dat de wetgever kennelijk geen principiële bezwaren had tegen langdurige terbeschikkingstellingen, mits dat niet tot gevolg had dat de terbeschikking gestelde arbeidskracht (op ernstige wijze) wordt benadeeld. Ook de wettelijke verankering van de payroll-overeenkomst als een specifieke variant van de uitzendovereenkomst – vele jaren na de implementatie van de Uitzendrichtlijn – kan worden beschouwd als een bevestiging dat de Nederlandse wetgever geen principiële bezwaren heeft tegen een langdurige terbeschikkingstelling van arbeidskrachten aan dezelfde inlener.²⁶ Men kan zelfs betogen dat met de wettelijke verankering van de payrollovereenkomst in art. 7:692 BW de rechtsgeldigheid van een zeer langdurige terbeschikkingstelling uitdrukkelijk is bevestigd. Een richtlijnconforme interpretatie van open normen of anderszins open concepten (zoals ‘wezen gaat voor schijn’) uit het nationale (Nederlandse) recht zou in dit geval daarom kunnen worden beschouwd als een correctie op het Nederlandse uitzendrecht. Op basis van het Nederlandse uitzendrecht is een (zeer) langdurige terbeschikkingstelling immers niet onwettig – integendeel. Deze op de *Uitzendrichtlijn* gebaseerde correctie brengt mee dat een op basis van het Nederlandse uitzendrecht geldige afspraak tussen particulieren (inhoudende een langdurige terbeschikkingstelling) alsnog buiten toepassing wordt gelaten, met als gevolg dat aan één of meer particulieren (de uitlenende en/of inlenende onderneming) één of meer extra verplichtingen worden opgelegd.²⁷ Dat is een horizontale werking. In dit verband is ook relevant dat die open normen of concepten niet zozeer nader (richtlijnconform) worden uitgelegd, maar dat via dit open stelsel in wezen een nieuwe regel wordt geïntroduceerd. De uitzendkracht moet zich er eerst op beroepen dat de duur van de terbeschikkingstelling in strijd is met de uit de Uitzendrichtlijn voortvloeiende tijdelijkheid van de terbeschikkingstelling. Vervolgens – als de rechter heeft vastgesteld dat sprake is van strijdigheid met de Uitzendrichtlijn – moet via een open norm of concept een nieuwe verplichting jegens de uitlenende of inlenende onderneming in het leven worden geroepen. Dat is (te) ver verwijderd van richtlijnconforme interpretatie.

9. Het tweede juridische bezwaar houdt in dat die horizontale werking via een open norm of concept van nationaal recht mogelijk überhaupt niet de aanpak is die het Hof van Justitie voor ogen had in het arrest *Daimler*. Het Hof van Justitie heeft in *Daimler* weliswaar geoordeeld dat – bij het uitblijven van een bij wet vastgestelde tijdsduur – de nationale rechter moet vaststellen of een terbeschikkingstelling langer is dan redelijkerwijs als tijdelijk kan worden aangemerkt, maar dit

22 HR 21 februari 2020, ECLI:NL:HR:2020:312 (*Taxi Dorenbos*); onder meer: punt 10.1 tot en met 10.25 van de conclusie bij *Upfield*, alsmede de in de voetnoten van deze conclusie opgenomen rechtspraak en literatuur.

23 Onder meer: punt 10.1 tot en met 10.25 van de conclusie bij *Upfield*, alsmede de in de voetnoten van deze conclusie opgenomen rechtspraak en literatuur.

24 Punt 5.22 en 5.23 van de conclusie bij *Upfield*.

25 *Kamerstukken II* 1996/97, 25264, nr. 3, p. 15 (MvT).

26 Wet van 29 mei 2019 tot wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, de Wet financiering sociale verzekeringen en enige andere wetten om de balans tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten te verbeteren (Wet arbeidsmarkt in balans), *Stb.* 2019, 219.

27 Vergelijk *Asser/Hartkamp 3-I* 2023/157: ‘Dit geldt zelfs indien de niet-toepasselijkheid van de nationale bepaling ertoe zou leiden dat niet de richtlijn, maar een andere nationale regel van toepassing zou worden.’

Hof heeft evenzeer benadrukt dat de nationale *wetgever* een sanctieregeling moet uitwerken en dat een partij zich kan beroepen op staatsaansprakelijkheid indien het nationale recht niet in overeenstemming is gebracht met het Unierecht.²⁸ In dat verband is wederom van belang dat de Nederlandse wetgever niet alleen geen tijdsduur heeft vastgesteld, maar in het geheel niet heeft bepaald dat een terbeschikkingstelling tijdelijk behoort te zijn. Het wettelijk systeem kan veeleer worden beschouwd als een bevestiging dat de Nederlandse wetgever tot uitgangspunt heeft genomen dat ook een niet-tijdelijke terbeschikkingstelling rechtsgeldig is. Dat de nationale rechter volgens het Hof van Justitie – bij het uitblijven van een bij wet vastgestelde tijdsduur – zelf moet toetsen of de terbeschikkingstelling te lang heeft geduurd, leidt naar Nederlands recht mogelijk uitsluitend tot staatsaansprakelijkheid en niet tot een concrete aanspraak van de terbeschikking gestelde arbeidskracht jegens de uitlenende of inlenende onderneming.

10. Het derde juridische bezwaar houdt in dat de Hoge Raad de door het Hof van Justitie voorgeschreven toets van misbruik mogelijk te ver oprekt. De Hoge Raad overweegt dat uit de Uitzendrichtlijn volgt dat de tijdelijke aard van de uitzendarbeid moet worden gewaarborgd en dat dit uitgangspunt (het waarborgen van de tijdelijke aard) 'geldt ongeacht of er sprake is van één doorlopende opdracht dan wel van een aantal achtereenvolgende opdrachten'.²⁹ De prejudiciële vragen in zowel *KG* als *Daimler* hadden echter betrekking op gevallen van opeenvolgende opdrachten, terwijl de terbeschikkingstelling in werkelijkheid voorzag in een vaste personeelsbehoefte.³⁰ Op basis van deze twee arresten kan men niet concluderen dat ook sprake kan zijn van omzeiling van de Uitzendrichtlijn in gevallen waarin niet wordt gewerkt op basis van achtereenvolgende opdrachten. De tekst van art. 5 lid 5 Uitzendrichtlijn lijkt zich juist te beperken tot de aanpak van misbruik via opeenvolgende opdrachten. In dat verband is het belangrijk om op te merken dat de Nederlandse taalversie van art. 5 lid 5 eerste volzin Uitzendrichtlijn minder duidelijk is dan (in elk geval) de Engelse, Duitse, Franse en Spaanse taalversies van de Uitzendrichtlijn. De Nederlandse taalversie luidt als volgt: 'De lidstaten nemen passende maatregelen, overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijk, met het oog op voorkoming van misbruik bij de toepassing van dit artikel, met name voorkoming van achtereenvolgende opdrachten om de bepalingen van deze richtlijn te omzeilen.' De Engelse taalversie luidt als volgt: '*Member States shall take appropriate measures, in accordance with national law and/or practice, with a view to preventing misuse in the application of this Article and, in particular, to preventing successive assignments designed to circumvent the provisions of this Directive.*' In deze Engelse taalversie (en de Duitse, Franse en Spaanse taalversies) ziet men duidelijker de twee delen van de antimisbruikbepaling terug. Het eerste deel ziet op maatregelen ter voorkoming van misbruik van het gelijkebehandelingsvoorschrift als bedoeld in art. 5 Uitzendrichtlijn. Het tweede ziet op omzeiling van alle bepalingen van de Uitzendrichtlijn, maar is wel beperkt tot '*successive assignments designed to circumvent*'. De vraag is overigens wel waar de woorden '*in particular*' ('met name') in art. 5 lid 5 Uitzendrichtlijn aan refereren. In de literatuur

zijn deze woorden door Jansen zo uitgelegd dat ook in andere gevallen sprake kan zijn van misbruik.³¹ De woorden – '*in particular*' ('met name') – kunnen echter ook zijn bedoeld om de relatie tot het eerste deel van de antimisbruikbepaling te verduidelijken. In dat geval zou de tekst van deze bepaling als volgt moeten worden gelezen: naast maatregelen ter voorkoming van misbruik van het gelijkebehandelingsvoorschrift in art. 5 moeten in het bijzonder maatregelen worden getroffen ter voorkoming van omzeilingsconstructies via achtereenvolgende opdrachten. Aan deze lezing doet niet af dat de doelen van de Uitzendrichtlijn als zodanig verder strekken dan het voorkomen van misbruik.³² Die doelen brengen als zodanig immers nog niet mee dat art. 5 lid 5 Uitzendrichtlijn en de arresten *KG* en *Daimler* zo ruim moeten worden uitgelegd dat de antimisbruikbepaling ook van toepassing is op situaties waarin geen sprake is van opeenvolgende opdrachten. De ambitie van de wetgever reikt wel vaker verder dan wat de rechter op basis van de wet mag (en dat geldt ook voor de ambities van de Uniewetgever en de Unierechtelijke regelgeving). Juist vanwege de vergaande consequenties had de Hoge Raad hier wellicht meer voorzichtigheid moeten betrachten en misschien zelf eerst een prejudiciële vraag moeten stellen aan het Hof van Justitie over art. 5 lid 5 Uitzendrichtlijn.

11. Een uitspraak waarin een Nederlandse feitenrechter zal oordelen dat een langdurige terbeschikkingstelling (al dan niet bestaande uit opeenvolgende opdrachten) moet worden aangemerkt als misbruik van de uitzendovereenkomst en de arbeidsverhouding daarom op enig moment in een arbeids-overeenkomst met de inlenende onderneming is geconverteerd, past bijzonder slecht in het thans geldende Nederlandse systeem van het uitzendrecht.³³ Uiteraard zal de rechter in veel gevallen moeten overgaan tot een richtlijnconforme uitleg en zal van een uitleg *contra legem* niet snel sprake zijn.³⁴ Maar, zoals hiervoor betoogd, aan een richtlijnconforme uitleg kleven in dit geval bezwaren vanwege de vergaande correctie op het wettelijke systeem als gevolg van deze uitleg. De Nederlandse regering heeft zich inmiddels aangesloten bij de conclusies uit het advies van de Landsadvocaat, inhoudende dat de Nederlandse wet niet voorziet in passende maatregelen die het tijdelijke karakter van terbeschikkingstellingen waarborgen en dat de Nederlandse rechter over onvoldoende instrumenten beschikt om een schending te sanctioneren en daarmee te voorkomen dat de bepalingen uit de Uitzendrichtlijn worden omzeild. De Nederlandse regering heeft de risico's van staatsaansprakelijkheid en een inbreukprocedure door de Europese Commissie signaleerd.³⁵ Voor

28 Punt 98 van *Daimler*.

29 R.o. 3.3.2 van de beschikking *Upfield*.

30 Punt 48 en 72 van *KG* en punt 52 en 63 van *Daimler*.

31 N. Jansen, 'Een structurele personeelsbehoefte en uitzendwerk: een moeizame combinatie', *Arbeidsrechtelijke Annotaties*, 2022-2, p. 54-55.

32 De Uitzendrichtlijn heeft volgens het Hof van Justitie tot doel de toegang tot een vaste baan bij de inlenende onderneming te bevorderen. Daarnaast heeft de Uitzendrichtlijn volgens het Hof van Justitie tot doel dat lidstaten ervoor zorgen dat uitzendarbeid bij dezelfde inlenende onderneming voor een uitzendkracht geen permanente situatie wordt (respectievelijk punt 51 en 60 van *KG*; ook punt 56 van *Daimler*).

33 Hetzelfde geldt voor andere claims jegens de inlener en/of uitlener als gevolg van een langdurige terbeschikkingstelling van de arbeidskracht aan dezelfde inlener.

34 Onder meer: *Asser/Hartkamp 3-I* 2023/181-189.

35 Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 19 december 2024 (*Kamerstukken II* 2024/25, 29544, nr. 1261); Ad-

zover in gevallen als *Upfield* inderdaad sprake zou kunnen zijn van staatsaansprakelijkheid,³⁶ zou dat tot uiterst merkwaaardige consequenties kunnen leiden indien een ter beschikking gestelde arbeidskracht tevens een claim heeft jegens de uitlenende en/of inlenende onderneming wegens een overschrijding van de tijdelijke aard van een terbeschikkingstelling (en voor die overschrijding dus geen objectieve verklaring kan worden gegeven). Het is van tweeën één.

12. Ter afronding kan het volgende worden opgemerkt. De oordelen van het Hof van Justitie in *KG* en *Daimler* leiden als zodanig niet tot een horizontale werking van art. 5 lid 5 Uitzendrichtlijn. Het zijn de uitleg van de Hoge Raad en de conclusie van de advocaat-generaal in de zaak *Upfield* die mogelijk verder strekken dan de arresten van het Hof van Justitie en in ieder geval veel vragen oproepen.³⁷ Het blijft onzeker of de Nederlandse rechter in een horizontale verhouding onder het thans geldende recht rechtsgevolgen kan verbinden aan een schending van de vereiste tijdelijkheid van een terbeschikkingstelling. Het Nederlands recht zit weliswaar vol open normen en ruim toepasbare juridische (open) concepten, zoals blijkt uit onder meer de zaak *Taxi Dorenbos*, maar de toepassing van deze open normen of concepten stuit op juridische bezwaren. Die juridische bezwaren houden verband met (i) het verbod op horizontale werking van een richtlijn van de EU, (ii) de omstandigheid dat staatsaansprakelijkheid als remedie in dit concrete geval mogelijk meer voor de hand ligt en (iii) de mogelijk te ruime uitleg die door de Hoge Raad is gegeven aan de rechtspraak van het Hof van Justitie.

mr. dr. S. Palm
Windt Le Grand Leeuwenburgh

21

Het hof oordeelt dat de werkgever onterecht de arbeidsovereenkomst buitengerechtigd heeft vernietigd wegens dwaling

Gerechtshof Amsterdam
9 december 2025, nr. 200.341.493,
ECLI:NL:GHAMS:2025:3303
(mr. Van der Burg, mr. Arnold, mr. Van der Kraats)
Noot mr. J.M.A.A. Bijl

Vernietiging arbeidsovereenkomst. Dwaling. Mededelingsplicht werknemer.

[BW art. 6:228]

Essentie: Centraal staat de vraag of de werkgever de arbeidsovereenkomst buitengerechtigd mocht vernietigen op grond van dwaling. Het hof oordeelt dat de werknemer geen informatie omtrent zijn gezondheid heeft achtergehouden waarvoor hij mededeling had moeten doen tijdens zijn sollicitatie. De grieven van de werkgever falen.

(Kamerstukken II 2023/24, 29544, nr. 1240) en brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 5 juli 2022, p. 11 (Kamerstukken II 2023/24, 29544, nr. 1240).

Samenvatting: De werknemer is op 1 mei 2022 in dienst getreden bij de werkgever als monteur. Hij verricht fysiek zware werkzaamheden. Op 8 november 2022 heeft de werknemer zich ziek gemeld en sindsdien is hij volledig arbeidsongeschikt. De werknemer heeft op 27 maart 2023 mededeeld dat door zijn gezondheidstoestand de werknemer geen be-

nutbare mogelijkheden meer heeft. De werkgever meent dat de werknemer al veel langer een chronische aandoening heeft en daar niet transparant over is geweest ten tijde van de sollicitatie. De werkgever heeft de arbeidsovereenkomst daarom buitengerechtigd vernietigd op 25 april 2023 wegens dwaling en daarbij terugbetaling van het salaris over de periode vanaf de ziekmelding tot aan de vernietiging gevorderd. Op 16 augustus 2023 wordt de werknemer gediagnosticeerd met sarcoïdose, een zeldzame en chronische aandoening. De werknemer heeft in eerste aanleg – samengevat – een verklaring voor recht gevorderd dat de arbeidsovereenkomst ten onrechte buitengerechtigd is vernietigd, het loon vanaf 8 november 2022, vermeerderd met wettelijke rente en de wettelijke verhoging, betaald moet worden en tot slot – op straffe van een dwangsom – wedertewerkstelling en nakoming van de re-integratieverplichtingen. De kantonrechter heeft de vorderingen van de werknemer toegewezen onder matiging van de wettelijke verhoging tot 20%. De werkgever stelt hoger beroep in.

Het hof oordeelt dat de grieven van de werkgever niet slagen. De werkgever heeft onvoldoende onderbouwd dat de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst wist of behoorde te weten dat zijn gezondheid hem langdurig en ingrijpend zou belemmeren. De medische verslagen tonen aan dat bij aanvang van het dienstverband geen definitieve diagnose was gesteld en dat de klachten pas na indienstreding ernstiger werden. Daarnaast acht het hof, in tegenstelling tot de kantonrechter, geen gronden aanwezig om de wettelijke verhoging over het te laat betaalde salaris te matigen.

Arrest in de zaak van [appellant], gevestigd te [plaats 2], gemeente Drechterland,
appellante,
incidenteel geïntimeerde,
advocaat: mr. M.C. Zaal te Amsterdam,
tegen
[geïntimeerde], wonend te [plaats 1],
geïntimeerde,
incidenteel appellant,
advocaat: mr. M. Heimensem te Hoorn.
Partijen worden hierna [appellant] en [geïntimeerde] genoemd.

1. De zaak in het kort

Het gaat in deze zaak om de vraag of [appellant] de arbeidsovereenkomst met [geïntimeerde] rechtsgeldig op grond van dwaling buitengerechtigd mocht vernietigen. Het hof oordeelt dat [appellant], op wie ter zake de stelplicht en bewijslast rusten, onvoldoende heeft onderbouwd dat [geïntimeerde] mededeling had behoren te doen aan [appellant] omdat hij bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst beschikte over informatie omtrent zijn gezondheid, op grond waarvan hij wist of behoorde te weten dat deze hem ingrijpend en langdurig zou belemmeren in de uitoefening van de functie van monteur. Het beroep op dwaling slaagt ook niet in hoger beroep. Het hof concludeert dat [appellant] de arbeidsovereenkomst met [geïntimeerde] niet buitengerechtigd mocht vernietigen.

2. Het geding in hoger beroep

[appellant] is bij dagvaarding van 15 mei 2024 in hoger beroep gekomen van een vonnis van 6 maart 2024 van de kantonrechter in de rechtbank Noord-Holland, locatie Alkmaar (hierna: de kantonrechter), onder bovenvermeld zaaknummer gewezen tussen [geïntimeerde] als eiser in conventie te-