

## **Zaak C-386/09**

**Jhonny Briot**

**tegen**

**Randstad Interim e.a.**

(verzoek van het Arbeidshof te Brussel  
om een prejudiciële beslissing)

„Artikel 104, lid 3, tweede alinea, van Reglement voor procesvoering — Richtlijn 2001/23/EG — Overgang van ondernemingen — Behoud van rechten van werknemers — Niet-verlenging van arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van uitzendkracht”

Beschikking van het Hof (Zevende kamer) van 15 september 2010 . . . . . I - 8473

### Samenvatting van de beschikking

*Sociale politiek — Harmonisatie van wetgevingen — Overgang van ondernemingen — Behoud van rechten van werknemers — Richtlijn 2001/23  
(Richtlijn 2001/23 van de Raad, art. 3, lid 1, eerste alinea, en 4, lid 1, eerste alinea)*

Het is niet in strijd met het verbod van artikel 4, lid 1, van richtlijn 2001/23 inzake de onderlinge aanpassing van de wetgevingen der lidstaten betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij overgang van ondernemingen, vestigingen of onderdelen van ondernemingen of vestigingen, dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een uitzendkracht, die wegens het verstrijken van de overeengekomen termijn is beëindigd op een eerder tijdstip dan het tijdstip van de overgang van de aan die uitzendkracht toegewezen activiteit, wegens die overgang niet wordt verlengd. Bijgevolg moet die uitzendkracht niet worden geacht op het tijdstip van de overgang nog altijd ter beschikking van de gebruiker te staan.

arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Het feit dat een dergelijke overeenkomst eindigt op een eerder tijdstip dan het tijdstip waarop de overgang van de aan de werknemer toegewezen activiteit zal plaatsvinden, kan geen dergelijke aanspraak in het leven roepen. Het niet verlengen van een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd, omdat er tussen de werkgever en de werknemer geen nieuwe wilsovereenstemming tot stand is gekomen, kan dus niet worden gelijkgesteld met ontslag in de zin van artikel 4, lid 1, van richtlijn 2001/23, waarbij de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding bij een eenzijdige beslissing van de werkgever wordt beëindigd.

De werknemer heeft namelijk in beginsel geen aanspraak op verlenging van een

(cf. punten 33-34, 37 en dictum)