

RECHTSPRAAK

werknemer/Persoonality Payrolling BV

Opzegging arbeidsovereenkomst payrollwerknemer na beëindiging inleenovereenkomst niet kennelijk onredelijk. Bijzondere aard van payrollconstructie. Goed werkgeverschap en toepassing XYZ-gezichtspunten

Werknemer is in 1999 in dienst getreden van X vof, laatstelijk in de functie van medewerker magazijnbeheerder verhuurmateriaal/personeelschef. X vof heeft in 2002 haar gehele personeelsbestand overgedragen aan (de rechtsvoorganger van) Persoonality, waarna Persoonality werknemer exclusief heeft uitgeleend aan X vof. Werknemer en Persoonality hebben daartoe een arbeidsovereenkomst gesloten. In januari 2009 is de zoon van de eigenaar van X vof via Persoonality tewerkgesteld. Bij brief van 26 november 2009 heeft X vof de inleenopdracht met betrekking tot werknemer opgezegd vanwege bedrijfseconomische redenen. Hierop heeft Persoonality met toestemming van het UWV WERKbedrijf de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd. Aan werknemer is een passende functie bij X vof aangeboden onder gewijzigde (slechtere) arbeidsvoorwaarden. Dit aanbod heeft werknemer geweigerd. Thans vordert werknemer schadevergoeding ad € 73.426,50 wegens kennelijk onredelijk ontslag. Volgens werknemer is het ontslag kennelijk onredelijk wegens een valse reden (wegens gelijktijdige aanbieding van een passende functie bij X vof) en wegens het gevolgcriterium.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Als de inlener de payrollovereenkomst beëindigt, is er sprake van verval van een arbeidsplaats bij het payrollbedrijf. Dit vormt voor het payrollbedrijf een bedrijfseconomische reden voor het indienen van een ontslagaanvraag voor de betrokken werknemer. Voor de onderbouwing van de aanvraag hoeft het payrollbedrijf slechts aan te tonen dat de inlener de payrollovereenkomst heeft beëindigd. Dit brengt met zich dat in casu geen sprake is van een valse reden. De aangeboden functie bij X vof verschilde inhoudelijk ook wezenlijk van de laatstgenoten functie van werknemer.

Met betrekking tot het gevolgcriterium oordeelt de kantonrechter als volgt. De enkele omstandigheid dat de werkgever de werknemer geen vergoeding heeft aangeboden maakt het ontslag nog niet kennelijk onredelijk (wederom HR 27 november 2009, JAR 2009/305). Alle omstandigheden van het geval moeten bij de beoordeling worden betrokken. Hierbij kunnen in een geval als het onderhavige onder meer de hierna genoemde omstandigheden een rol spelen (Hof Arnhem, 7 juli 2009, LJN BJ1688 en Hof Leeuwarden 18 augustus 2009, LJN BJ5810). Naar het oordeel van de kantonrechter heeft Persoonality voldaan aan het hiervoor

beschreven 'stappenplan' (de XYZ-gezichtspunten) en zij heeft daarom in redelijkheid mogen overgaan tot het ontslag van werknemer. Daarbij weegt mee dat Persoonality werknemer een outplacementtraject heeft aangeboden en werknemer in staat gesteld een heftruckcertificaat te behalen. Dat de herplaatsingsmogelijkheden beperkt zijn, is inherent aan de payrollconstructie waarbij een payrollbedrijf geen enkele rol speelt in het wervings- en selectietraject en derhalve ook geen herplaatsingsmogelijkheden heeft bij andere inleners. Dat X vof mogelijk op valse gronden de inleenovereenkomst heeft beëindigd, kan werknemer niet baten. Volgt afwijzing vordering werknemer.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 19-01-2011

ECLI: ECLI:NL:RBL EE:2011:BP2742

Zaaknummer: 317900 \ CV EXPL 10-1062

Rechters: P. Schulting

Advocaten: M.R. van der Pol en C.W.C. Zengerink

Wetsartikelen: 7:681 BW