

RECHTSPRAAK

X/BEA Management en Solutions BV C.S.

Geschil over de vraag of flexovereenkomst met payrollbedrijf op grond van algemene voorwaarden dient te worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst of overeenkomst sui generis.

In geschil is of Tentoo gehouden is om X salaris te betalen voor de werkzaamheden die hij in de periode 12 augustus 2012 tot en met 20 september 2012 voor BEA heeft verricht, of Tentoo (ook) een gefixeerde schadevergoeding wegens onregelmatige opzegging moet voldoen en zo ja, hoeveel.

De kantonrechter heeft X verzocht om nadere informatie over de betrokkenheid van Tentoo bij de onderhandelingen over het nog uit te betalen salaris die hij met BEA heeft gevoerd. X heeft een akte genomen. Hij concludeert dat Tentoo vanaf medio oktober 2012 over alle informatie beschikte om de loonbetaling te kunnen verrichten en dat er alleen nog een handtekening van BEA nodig was. BEA, die op 6 november 2013 failliet is verklaard, heeft die toen niet willen zetten. Tentoo ontkent dat er contacten met haar zijn geweest. Zij herhaalt dat iedereen op haar website werkbriefjes kan invullen, maar dat dit geen overeenkomst en/of betalingsverplichting zijdens Tentoo impliceert; daarvoor is eerst een confirmatie en acceptatie van de inlener (BEA) en Tentoo zelf nodig.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De eerste vraag is of er een flexwerkovereenkomst tussen X en Tentoo tot stand is gekomen. Deze vraag wordt bevestigend beantwoord. Niet in geschil is dat BEA flexwerkers voor Tentoo verloonde. Verder staat vast dat X daadwerkelijk voor BEA heeft gewerkt; zich in dat kader op aanwijzen van BEA als flexwerker bij Tentoo heeft geregistreerd en de in het registratieformulier van Tentoo opgenomen flexwerkovereenkomst heeft getekend; X ook twee werkbriefjes bij Tentoo heeft ingediend; Tentoo X na inlevering van die werkbriefjes heeft laten weten dat zij op dat moment nog niet een door de opdrachtgever getekend/geaccordeerd exemplaar van dat werkoverzicht had ontvangen en daarom nog niet tot uitbetaling over kon gaan, en X heeft verzocht om alsnog een getekend exemplaar op te (laten) sturen; BEA de loonvordering van X ad € 5.053,84, na inhoudelijke discussie in september 2013 voor een bedrag van € 4.207,07 bruto heeft geaccordeerd en dit aan Tentoo heeft meegedeeld. Tentoo kan niet volhouden dat zij geen opdracht voor het 'verlonen' van X heeft aanvaard. X heeft er gelet op de mededelingen van BEA en de reactie van Tentoo op zijn werkbriefjes in ieder geval gerechtvaardigd op mogen vertrouwen dat Tentoo dat wel heeft gedaan. Nu niet in geschil is dat X tot en met 20 september 2012 voor

BEA heeft gewerkt, is de flexwerkovereenkomst met Tentoo per die datum van rechtswege geëindigd (art. 8 lid 3 cao). De gefixeerde schadevergoeding die X vordert omdat de flexwerkovereenkomst zonder inachtneming van een opzegtermijn is opgezegd, stuit reeds hierop af.

Vraag is vervolgens hoe de flexwerkovereenkomst moet worden gekwalificeerd: als uitzendovereenkomst in de zin van artikel 7:690 BW, of als een overeenkomst 'sui generis'. Dit kan uitmaken voor de (betalings)verplichting die Tentoo jegens X heeft. De kantonrechter stelt vast dat Tentoo zich in de flexwerkovereenkomst en haar cao presenteert als 'werkgever'. In artikel 6 lid 6 van de cao staat ook dat zij zich ten opzichte van de flexwerker als goed werkgever moet gedragen. De 'dienst' die Tentoo haar opdrachtgevers (de inleners) aanbiedt is naar de kantonrechter begrijpt ook dat zij de juridische aspecten die aan werkgeverschap kleven op zich neemt. Tegelijkertijd doet Tentoo echter een beroep op haar algemene voorwaarden om de loonvordering van X af te weren. Dit 'wringt'. Met deze voorwaarden legt Tentoo het risico dat een opdrachtgever niet aan zijn financiële verplichtingen voldoet feitelijk volledig bij de flexwerker; Tentoo behoudt zich het recht voor om in die situatie geen loon aan de flexwerker uit te betalen. Als Tentoo dat recht inderdaad zou hebben, dan voldoen haar flexwerkovereenkomsten niet aan de in artikel 7:610 lid 1 BW gegeven definitie van een arbeidsovereenkomst. Dat betekent dat Tentoo niet als werkgever kan worden beschouwd, dat tussen haar, de opdrachtgever en de flexwerker geen arbeidsrechtelijke driehoeksverhouding tot stand komt en dat de opdrachtgever steeds zelf als (feitelijk) werkgever moet worden aangemerkt. Aan de vraag of Tentoo – die geen actieve allocatiefunctie vervult – überhaupt als uitzendwerkgever in de zin van artikel 7:690 BW kan worden aangemerkt (een vraag die in deze procedure overigens niet aan de orde is gesteld), wordt dan niet meer toegekomen. Omdat de kwalificatie van de flexwerkovereenkomst niet alleen voor X, maar ook voor Tentoo (en haar opdrachtgevers) verstrekende gevolgen kan hebben, acht de kantonrechter het aangewezen om alsnog een comparitie van partijen te bepalen, zodat zij hun visie hierop kunnen geven en nader kunnen worden bevraagd. Volgt aanhouding van de zaak.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 16-09-2014

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2014:6841

Zaaknummer: 2477025 \ CV EXPL 13-4835

Rechters: M.E. van Rossum

Advocaten: J.S. Mennega en W.O. Groustra

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:690 BW