

RECHTSPRAAK

werknemer-uitzendkracht/Staat der Nederlanden (Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap), in het bijzonder de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO)

Werknemer is in dienst van het uitzendbureau en niet in dienst van de materiële werkgever (overheid). Geen sprake van onrechtmatige daad inlener jegens werknemer door uitzendovereenkomst op te zeggen. Besluit Payrolling niet van toepassing.

Werkneemster was via Randstad vanaf 6 september 2010 bij DUO werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst. Op 1 januari 2014 heeft Uitzendbureau Overheid B.V. (hierna: uitzendbureau) werkneemster, samen met ruim 300 andere uitzendkrachten, van Randstad overgenomen. Tijdens een gesprek op 3 juni 2014 heeft DUO werkneemster meegedeeld dat DUO met onmiddellijke ingang geen gebruik meer van haar diensten wenst te maken. Uitzendbureau heeft voor werkneemster het traject tot het vinden van passende vervangende uitzendarbeid opgestart, waarbij gedurende dat traject aan werkneemster het terugvalloon ex artikel 31 lid 3 onder b ABU-CAO wordt doorbetaald, zijnde 90% van haar laatst verdiende loon. Werkneemster vordert wedertewerkstelling van DUO. Daartoe heeft zij primair aangevoerd dat DUO, mede gelet op de zeggenschap van DUO over de vormgeving van de relatie en de wijze waarop aan de overeenkomst uitvoering is gegeven, moet worden gezien als haar feitelijke werkgever en subsidiair dat DUO zich op grond van artikel 6:162 BW via de reflexwerking van artikel 7:611 BW naar de norm van een goed werkgever heeft te gedragen. DUO heeft zich niet als goed werkgever gedragen door zonder een behoorlijk functioneringsgesprek en zonder werkneemster in de gelegenheid te stellen haar functioneren te verbeteren haar werkzaamheden op diffamerende wijze te beëindigen.

Het hof oordeelt als volgt. Er is voldaan aan de wettelijke vereisten van de uitzendovereenkomst waardoor er alleen een (speciale) arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en het uitzendbureau is en er geen arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en DUO is ontstaan. DUO is derhalve tegenover werkneemster geen werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst. Het beroep van werkneemster op het recent gewijzigde Ontslagbesluit slaagt evenmin. Allereerst is niet gesteld of gebleken dat werkneemster een

payrollwerknemer is terwijl bovendien in artikel II als overgangsbepaling is opgenomen dat het gewijzigde Ontslagbesluit niet van toepassing is, indien de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst tussen de payrollwerkgever en de payrollwerknemer voor 1 januari 2015 is gelegen. Voorts heeft DUO zich terecht beroepen op de uitspraak van de Hoge Raad uit 2002 waarin is geoordeeld dat een inleenrelatie niet geruisloos kan veranderen in een arbeidsovereenkomst (ECLI:NL:HR:2002:AD8186). Voor zover werkneemster betoogt dat het verrichten van werkzaamheden bij een inlener meebrengt dat – gaandeweg – (ook) een arbeidsverhouding ontstaat die gelijk is te stellen aan een arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:610 BW faalt dit betoog. Voor deze stelling is geen wettelijke grondslag. Uit het voorgaande volgt dat het uitzendbureau haar formele werkgever is. Op zichzelf mag een inlener de inzet van de uitzendkracht zonder opgave van redenen beëindigen.

Instantie: Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

Datum uitspraak: 14-04-2015

ECLI: ECLI:NL:GHARL:2015:2690

Zaaknummer: 200.161.188/01

Rechters: M.E.L. Fikkers, D.H. de Witte en L. Groefsema

Advocaten: B. van Dijk en G. Ham

Wetsartikelen: 7:690 BW