

RECHTSPRAAK

werkneemster/X

Arbeidsovereenkomst is niet met wederzijds goedvinden geëindigd doordat werkgeefster een samenwerkingsovereenkomst is aangegaan met payrollbedrijf en werkneemster in dienst is getreden van payrollbedrijf. Schending onderzoeks- en informatieplicht. Werkgeversverplichtingen herleven na beëindiging overeenkomst tussen werkneemster en payrollbedrijf.

Werkneemster is op 1 november 1999 in dienst getreden bij X in de functie van assistent hoofdkassière. In januari 2005 besluit X om haar bedrijfsvoering te vereenvoudigen en in dat kader sluit zij een samenwerkingsovereenkomst met Repay Payroll (hierna: Repay). Op 23 mei 2005 sluit werkneemster een als arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd betitelde overeenkomst met Repay. Nadien blijft werkneemster feitelijk werkzaam bij X. Op 2 juni 2014 is werkneemster door Repay op staande voet ontslagen. X wenst na de intrekking van het ontslag op staande voet geen gebruik meer te maken van de diensten van werkneemster. Het UWV heeft Repay toestemming verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst. Kern van het geschil tussen partijen betreft de vraag of werkneemster ook na 3 mei 2005 bij X in dienst is gebleven, of dat aan deze arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden per 23 mei 2005 een einde is gekomen doordat werkneemster per die datum een overeenkomst heeft gesloten met Repay.

De kantonrechter oordeelt als volgt. Gelet op de verstreckende gevolgen die het beëindigen van een dienstverband voor de werknemer kan hebben, is het vaste rechtspraak dat een werknemer slechts dan aan zijn ontslagneming kan worden gehouden wanneer sprake is van een ondubbelzinnige, op beëindiging gerichte wilsverklaring. Dat impliceert dat ook als de werknemer de overeenkomst heeft getekend, die ten doel heeft de bestaande arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden te beëindigen, de werkgeefster zich met een redelijke mate van zorgvuldigheid ervan dient te vergewissen of de werknemer de diverse consequenties van de ondertekening heeft ingezien (zie o.m. de arresten van Hof Arnhem-Leeuwarden d.d. 25 maart 2014, ECLI:NL:GHARL:2014:2340 en Hof Leeuwarden d.d. 12 december 2012, ECLI:NL:GHLEE:2012:BY9401). Het voorgaande geldt ook in de situatie, waarin een werknemer een overeenkomst tekent die inhoudt dat zij de voorheen rechtstreeks in dienst van de werkgeefster verrichte werkzaamheden voortaan zal gaan verrichten in dienst van een payrollbedrijf. Dit klemmt temeer nu werkneemster door de ondertekening van de nieuwe overeenkomst met Repay essentiële rechten, die voortvloeiden uit haar

arbeidsovereenkomst met X, zou prijsgeven. Na de ondertekening van de overeenkomst met Repay liep werkneemster het (in middels gerealiseerd hebbende) risico dat X de terbeschikkingstelling zou eindigen, waardoor werkneemster mogelijk andere dan de gebruikelijke werkzaamheden bij X zou moeten gaan verrichten en waarbij zij tevens het (eveneens gerealiseerd hebbende) risico liep dat geen succesvolle volledige herplaatsing tot stand zou komen, waarna Repay kon overgaan tot het aanvragen van een ontslagvergunning. Voor zover X heeft beoogd om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te laten eindigen op het moment dat zij de overeenkomst met Repay sloot, is de kantonrechter van oordeel dat zij werkneemster hierover onvoldoende heeft geïnformeerd. Gesteld noch gebleken is dat X werkneemster tijdens de informatieavonden, dan wel op enig ander moment, heeft gewezen op deze (door X beoogde) vergaande consequentie. Daarbij acht de kantonrechter van belang dat werkneemster nimmer schriftelijk heeft ingestemd met de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met X. Het enkele feit dat werkneemster in de gelegenheid is gesteld om juridisch advies in te winnen is in dat kader onvoldoende om te concluderen X haar onderzoeks- en informatieplicht jegens werkneemster is nagekomen. De arbeidsovereenkomst tussen X en werkneemster is per 23 mei 2005 niet geëindigd met wederzijds goedvinden. Hoewel de arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en X in de periode vanaf 23 mei 2005 tot de datum waarop de overeenkomst tussen werkneemster en Repay rechtsgeldig is geëindigd, in principe een dode letter was (omdat Repay werkgeversverplichtingen van X had overgenomen), is de kantonrechter van oordeel dat de werkgeefstersverplichtingen van X nadien zijn gaan herleven. Nu de arbeidsovereenkomst tussen werkneemster en X nimmer rechtsgeldig is geëindigd, is X (na de beëindiging van de contractuele relatie tussen werkneemster en Repay) weer gehouden om zelf uitvoering te geven aan alle werkgeversverplichtingen.

Instantie: Rechtbank Gelderland

Datum uitspraak: 03-06-2015

ECLI: ECLI:NL:RBGEL:2015:3611

Zaaknummer: 3526614 \ CV EXPL 14-18797 \ 406 \ 529

Rechters: M.P.C.J. van Bavel

Advocaten: D. van den Bergh-Beck en A.C. Mahabiersing

Wetsartikelen: 7:667 BW