

RECHTSPRAAK

werknemer/Executive Property Invest B.V.

Werknemer heeft met werkgever een arbeidsovereenkomst - en dus niet, zoals werknemer achteraf betoogt, een payrollovereenkomst - gesloten. Derde partij, waarbij werknemer feitelijk werkzaam is geweest, kan niet worden aangesproken tot betaling van achterstallig loon.

Op 1 april 2010 hebben Executive Property Invest B.V. (hierna: EPI), eigenaar van het Hirschgebouw in Amsterdam, en ADLB B.V. (hierna: ADLB) een overeenkomst gesloten uit hoofde waarvan ADLB voor EPI zorgde voor dagelijkse bezetting van de functie van assistent locatiemanager in het Hirschgebouw. In de hiervoor genoemde functie heeft werknemer, die op 1 mei 2010 bij ADLB in dienst is getreden, werkzaamheden verricht in het Hirschgebouw. EPI heeft de overeenkomst met ADLB beëindigd met ingang van 1 december 2012. Daaropvolgend heeft ADLB de arbeidsovereenkomst met werknemer opgezegd. Werknemer heeft de nietigheid van de opzegging ingeroepen en in kort geding een aantal vorderingen tegen ADLB ingesteld. Werknemer heeft in eerste aanleg gevorderd dat ADLB en EPI hoofdelijk zullen worden veroordeeld tot onder meer betaling van achterstallig salaris. Bij het bestreden vonnis heeft de kantonrechter de vorderingen van werknemer op ADLB gedeeltelijk toegewezen. De vorderingen tegen EPI zijn afgewezen. Daartegen richten zich de grieven van werknemer. Primair legt werknemer aan zijn vorderingen tegen EPI ten grondslag dat hij in dienst was van EPI, mede omdat tussen partijen volgens werknemer een gezagsverhouding bestond. De overeenkomsten die werknemer met ADLB is aangegaan moeten worden gezien als payrollcontracten, hetgeen de loonbetaling door ADLB verklaart. Subsidiair baseert werknemer zijn vorderingen op een door EPI gepleegde onrechtmatige daad, bestaande uit het nalaten erop toe te zien dat ADLB aan haar betalingsverplichtingen jegens werknemer voldeed.

Het hof oordeelt als volgt. Door uitsluitend jegens ADLB de nietigheid van de door deze gedane opzegging in te roepen en vervolgens slechts tegen ADLB in kort geding een loonvordering in te stellen heeft werknemer er blijk van gegeven dat hij alleen ADLB als zijn werkgever beschouwde. Voor de koerswijziging van werknemer inhoudende dat EPI en niet ADLB moet worden gezien als zijn werkgever heeft zijn advocaat bij pleidooi in hoger beroep desgevraagd slechts de verklaring gegeven dat zij was ingegeven door 'voortschrijdend inzicht'. Aannemelijker acht het hof het dat de nieuwe benadering van werknemer verband

houdt met de omstandigheid dat ADLB niet in staat is de vorderingen te voldoen. Als werknemer van EPI instructies kreeg, zoals hij stelt, laat zich dat zeer wel verenigen met een uitzendconstructie. Werknemer heeft zijn stelling dat de overeenkomst tussen hem en ADLB als een payrollcontract moet worden aangemerkt onvoldoende onderbouwd, nog daargelaten of de juistheid daarvan zou dwingen tot toewijzing van de vorderingen. Onbestreden heeft EPI gesteld dat zij niet met werknemer heeft onderhandeld over zijn arbeidsvoorwaarden. Reeds deze omstandigheden staan eraan in de weg dat de overeenkomst tussen werknemer en ADLB als een payrollovereenkomst moet worden aangemerkt en dat zij slechts is tussengeschoven met het oog op de loonbetaling. Uit het voorgaande volgt dat de primaire grondslag voor de vordering, het bestaan van een arbeidsovereenkomst tussen EPI en werknemer, ondeugdelijk is. Ook de secundaire grondslag kan de vordering van werknemer niet dragen. Niet kan worden aangenomen dat EPI in enig opzicht onrechtmatig jegens werknemer heeft gehandeld. Het vonnis waarvan beroep wordt bekrachtigd.

Instantie: Gerechtshof Amsterdam

Datum uitspraak: 05-01-2016

ECLI: ECLI:NL:GHAMS:2016:491

Zaaknummer: 200.165.228/01

Rechters: G.C. Boot, S.F. Schütz en M.L.D. Akkaya

Advocaten: B.W.M. Zegers en A.A.H.J. Huizing

Wetsartikelen: 7:610 BW en 7:690 BW