

RECHTSPRAAK

## Uitzendbureau Mutua Fides B.V./X

***Materiële werkgever verplicht de kosten verbonden aan ontslag werknemer te vergoeden, zelfs als de uitzendwerkgever gehouden was om de instructie van de materiële werkgever tot het geven van ontslag op staande voet op te volgen. Materiële werkgever heeft immers van dat tekortschieten geen nadelige gevolgen ondervonden.***

Uitzendbureau Mutua Fides (hierna: MF) en X zijn overeengekomen dat MF aan X payrolldiensten zou gaan verlenen. MF heeft in dat kader een aantal personeelsleden van X overgenomen en weer aan X ter beschikking gesteld. Deze constructie is ook gevolgd ten aanzien van de heer Y. MF heeft het dienstverband met Y beëindigd middels een vaststellingsovereenkomst en een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter, omdat Y werd verdacht van seksueel misbruik. MF vordert veroordeling van X tot betaling van de bedragen die zij ingevolge de vaststellingsovereenkomst aan Y heeft doorbetaald, het bedrag aan loondoorbetaling. De rechtbank heeft de vorderingen betreffende de vaststellingsovereenkomst afgewezen. Tegen dit vonnis komt MF in hoger beroep.

Het hof oordeelt als volgt. Door X wordt niet bestreden dat zij in beginsel verplicht is de kosten die MF heeft gemaakt om het dienstverband met Y te beëindigen te vergoeden. X voert echter aan dat MF zich in dit geval niet op het bestaan van deze verplichting kan beroepen, omdat MF gevolg had moeten geven aan de instructie van X om Y op staande voet te ontslaan, nu X materieel de werkgever was van Y en voor een ontslag op staande voet voldoende grond bestond. MF heeft er echter op gewezen dat aan het verlenen van een ontslag op staande voet het risico was verbonden dat dit ontslag, in geval van betwisting daarvan door Y, geen stand zou houden, in welk geval de ontbindingsvergoeding hoger zou worden vastgesteld omdat het ontslag de relatie met MF/X zou hebben ontwricht en dit aan de werkgever zou worden toegerekend. X heeft hiertegenover niet aangevoerd dat MF ten tijde van haar instructie om Y op staande voet te ontslaan, beschikte over voldoende bewijs voor Y's misdragingen om een ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Uitgaande van de situatie dat onvoldoende bewijs voorhanden was voor een ontslag op staande voet mocht MF terecht verwachten dat Y een ontslag op staande voet met succes zou aanvechten en dat een vernietiging van dat ontslag alleen maar tot nog hogere kosten zou leiden. Omdat duidelijk was dat X Y niet meer wilde laten terugkeren, lag beëindiging van de arbeidsovereenkomst door MF middels het indienen van een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter in de rede. Met betrekking tot de kosten van de getroffen regeling zijn de verschillende bezwaren die X heeft opgeworpen tegen in die regeling aan Y toegekende vergoedingen en met hem gemaakte afspraken, ongegrond. Niet is

gebleken van aanknopingspunten om te veronderstellen dat in het kader van de ontbindingsprocedure Y nog wel met vrucht tegengeworpen had kunnen worden dat sprake zou zijn geweest van seksueel intimiderend gedrag. Uitgaande van een indiensttreding van Y bij X in 1993, kan de ontbindingsvergoeding dan niet als bovenmatig worden beschouwd. Het bezwaar van X tegen de vrijstelling van Y van zijn werkzaamheden gaat eraan voorbij dat X zelf niet meer wilde dat Y nog werkzaamheden voor haar zou verrichten. Het hof is van oordeel dat voor zover MF jegens X zou zijn tekortgeschoten in haar verplichtingen uit hoofde van de uitzendovereenkomst, X daarvan geen nadeel heeft ondervonden. Het beroep van X op tekortkomingen van MF ontheft haar daarom niet van haar verplichting om aan MF de kosten te vergoeden die zijn verbonden aan het ontslag van Y. Volgt toewijzing van de vorderingen van MF.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 12-04-2016

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2016:2877

**Zaaknummer:** 200.149.715/01

**Rechters:** G. van Rijssen, H.E. de Boer en O.E. Mulder

**Advocaten:** J.A. Bezema en A.T. Slofstra

**Wetsartikelen:** 7:677 BW en 7:678 BW