

RECHTSPRAAK

werknemer/Stichting Arbeidsloket

Kennelijk onredelijk ontslag wegens valse of voorgewende reden. Payrollovereenkomst. Ontslag door payrollwerkgever is kennelijk onredelijk: toekenning schadevergoeding.

Op verzoek van sportverenigingen treedt De Stichting Arbeidsloket (hierna: de stichting) op als formele werkgever van personeel, dat vervolgens geplaatst wordt bij de sportvereniging. Werkneemster is per 15 februari 1989 in dienst getreden bij (de rechtsvoorganger van) de stichting. Zij heeft vanaf dat moment werkzaamheden als turncoach verricht bij de (rechtsvoorganger van de) vereniging Tiga. Tiga heeft op 24 juni 2015 de overeenkomst met betrekking tot het dienstverband van werkneemster met de stichting opgezegd met ingang van 1 juli 2015. Op 27 juni 2015 heeft de stichting het UWV om toestemming verzocht om de arbeidsovereenkomst met werkneemster te mogen opzeggen. Bij beslissing van 30 juli 2015 heeft het UWV aan de stichting toestemming verleend tot ontslag van werkneemster wegens bedrijfseconomische redenen. Werkneemster vordert onder meer herstel van de arbeidsovereenkomst.

De kantonrechter oordeelt als volgt. De vraag of de arbeidsovereenkomst tussen de stichting en werkneemster als payrolling kwalificeert, wordt bevestigend beantwoord. De eerste arbeidsovereenkomst tussen de stichting en werkneemster is tot stand gekomen na werving en selectie door Tiga en de opvolgende arbeidsovereenkomsten bouwen op dit contract voort. Werkneemster is ook langdurig en exclusief aan Tiga uitgeleend en aldaar uitsluitend werkzaam geweest. Daar waar werkneemster heeft gesteld dat zij door de stichting ook bij andere scholen en/of sportverenigingen zou zijn ingezet, heeft zij niet betwist dat dit maar twee keer is gebeurd op basis van afzonderlijk opgemaakte payrollcontracten, zodat de kantonrechter daaraan voorbijgaat. Daarnaast is gebleken dat werkneemster haar werkzaamheden heeft uitgevoerd onder toezicht en leiding van Tiga. Zij diende, blijkens de toepasselijke algemene voorwaarden van haar arbeidsovereenkomst met de stichting, de vergaderingen met het bestuur bij te wonen en zich aan de aldaar gemaakte afspraken te houden. In de cao is voorts bepaald dat de materiële werkgever de werktijden vaststelt. Ook werden met het bestuur van Tiga voortgangsgesprekken gevoerd. Dat er fricties zijn ontstaan nadat door het bestuur voor werkneemster – die kennelijk door voorgaande besturen de vrije hand werd gelaten – ‘de teugels werden aangetrokken’ is voor de zeggenschap van Tiga eens te meer een bewijs. Werkneemster heeft om die reden aanvankelijk in de procedure bij het UWV ook steeds betoogd dat zij exclusief in dienst was van Tiga, maar die stelling heeft zij in deze procedure verlaten. Dat de stichting als werkgever van werkneemster heeft te gelden, is

dan ook tussen partijen in confesso. Maar dat daarbij geen sprake is van payrollrolling onderschrijft de kantonrechter gelet op het voorgaande niet. Dit houdt in dat de stichting zich niet van een valse of voorgewende reden in de zin van artikel 7:681 lid 2 onderdeel a (oud) BW heeft bediend door zich in de UWV-procedure op te stellen als payrollonderneming. De kantonrechter is wel met werkneemster eens dat zij door de opzegging van de arbeidsovereenkomst onevenredig wordt getroffen. Door de gekozen payrollconstructie heeft werkneemster onvoldoende mogelijkheid gehad om de opzegging van het inleencontract door Tiga op inhoudelijke gronden aan te vechten en te laten toetsen. Daarbij is, behoudens de gebleken al jaren durende verstoorde verhouding op de werkvloer, niet gesteld dat werkneemster daarvan (als enige) een ernstig verwijt valt te maken. Werkneemster wordt thans, na ruim 25 dienstjaren, zonder enige afvloeiingsregeling – zoals zij zelf ervaart – ‘afgedankt’, terwijl haar perspectieven om aan ander werk te komen, niet gunstig zijn. De omstandigheid dat werkneemster door de gekozen payrollconstructie zich niet heeft kunnen verweren tegen de opzegging van het inleencontract door Tiga en die niet op inhoudelijke gronden heeft kunnen laten toetsen, merkt de kantonrechter, alles afwegende, aan als een tekortkoming die als kennelijk onredelijk kwalificeert. Deze omstandigheid dient voor risico en rekening van de stichting te komen. De kantonrechter kent aan werkneemster een schadevergoeding ex artikel 7:681 lid 1 (oud) BW (oud) toe, rekening houdend met het feit dat het dienstverband van werkneemster (met de materiële werkgever) bij een reguliere ontslagprocedure na een inhoudelijke beoordeling omtrent haar functioneren vrijwel zeker zou zijn geëindigd wegens een –niet betwiste – duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Alsdan zou zij ofwel via de UWV-route (oud) – zonder vergoeding – zijn opgezegd, dan wel via een (pre-WWZ) ontbindingsprocedure bij de kantonrechter bij een ‘neutrale ontbinding’ op een vergoeding van circa € 30.000 zijn uitgekomen. Bij de hoogte van de toe te kennen vergoeding wordt voorts betrokken het feit dat werkneemster nog een andere (betaalde) baan heeft en het gegeven dat de stichting geen commercieel oogmerk heeft en dientengevolge over beperkte (niet geoormerkte) financiële middelen beschikt. Rekening houdend met al deze omstandigheden wordt aan werkneemster toegekend een schadevergoeding van – afgerond – € 15.000.

Instantie: Rechtbank Noord-Nederland

Datum uitspraak: 24-05-2016

ECLI: ECLI:NL:RBNNE:2016:2560

Zaaknummer: 4514881 CV EXPL 15-13785

Rechters: E.J. Oostdijk

Advocaten: J.M. Jansen en D. Kneppel

Wetsartikelen: 7:681 (oud) BW