

RECHTSPRAAK

Taxiwerq Administratieve Diensten B.V./werknemer

Ontbinding payroll-werkgever. Afwijzing verzoek op de a-grond. Toewijzing op de h-grond nadat werknemer 2,5 jaar doorbetaald op 'de bank' heeft gezeten.

Feiten

Werknemer ontvangt sedert 22 juni 2006 een WIA-uitkering, thans als loonaanvullingsuitkering. Als gevolg van rugklachten heeft werknemer een urenbeperking van 20 uur per week. Op 20 juni 2007 is werknemer in dienst getreden bij de besloten vennootschap X als taxichauffeur. Taxiwerq Administratieve Diensten B.V. (hierna: 'Taxiwerq') houdt zich bezig met het detacheren van gekwalificeerd personeel dat onder de werkingssfeer van de cao Taxi valt. Op 28 december 2012 hebben Taxiwerq en X een overeenkomst gesloten op basis waarvan werknemer ingaande 1 januari 2013 door Taxiwerq bij X wordt uitgezonden voor het verrichten van vaste ochtend- en middagdiensten dagbesteding. In verband hiermee hebben Taxiwerq en werknemer ingaande 1 januari 2013 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten met X als standplaatshouder. Het UWV heeft bij besluit van 24 juli 2015 geweigerd om aan Taxiwerq toestemming te verlenen om de tussen partijen bestaande arbeidsovereenkomst op te zeggen. Bij e-mailbericht van 22 januari 2016 heeft X aan Taxiwerq meegedeeld dat zij met ingang van 1 maart 2016 geen gebruik meer wil maken van de diensten van werknemer. Naar aanleiding van een nieuwe ontslaaanvraag van Taxiwerq heeft het UWV bij beslissing van 8 augustus 2018 wederom geweigerd de ontslagvergunning te verlenen. Taxiwerq verzoekt de arbeidsovereenkomst met werknemer te ontbinden wegens bedrijfseconomische redenen (a-grond) dan wel wegens omstandigheden die zodanig zijn dat van Taxiwerq in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (h-grond).

Oordeel

De kantonrechter is van oordeel dat sprake is van een payrollovereenkomst zodat Taxiwerq te gelden heeft als een payrollwerkgever. Hier is immers, gelet op de tussen Taxiwerq, werknemer en X ingaande 2013 gesloten overeenkomsten, sprake van een klassieke payroll situatie en heeft Taxiwerq geen rol gespeeld bij het bijbrengen van vraag en aanbod. Gelet op de inhoud van de over en weer gesloten overeenkomsten kan werknemer zonder instemming niet te werk gesteld worden bij een andere opdrachtgever. Ook is geen

uitzendbeding opgenomen in de arbeidsovereenkomst met werknemer en is de cao voor het Taxibedrijf van toepassing en niet de cao voor de uitzendbranche. Nu Taxiwerq niet als uitzendwerkgever maar als payrollwerkgever aangemerkt dient te worden, dient getoetst te worden aan het bepaalde in paragraaf 7 van de Ontslagregeling. Anders dan Taxiwerq is de kantonrechter van oordeel dat hetgeen door Taxiwerq in dat kader is ingebracht, onvoldoende is om tot het oordeel te komen dat er sprake is van een redelijke grond voor opzegging bij X. De overgelegde algemene informatie over het AWBZ-vervoer is zeer gedateerd (augustus 2013), terwijl de e-mail van X van 24 april 2018 heel algemeen is geformuleerd. Er is geen enkel inzicht gegeven in het personeelsbestand bij X, noch in mei/oktober 2018, noch in maart 2016. Hoewel de kantonrechter begrijpt dat het lastig zal zijn voor Taxiwerq om een nadere onderbouwing met betrekking tot de situatie bij X te verstrekken, is dat de consequentie van de door Taxiwerq met X in 2013 afgesproken constructie en dient zulks voor rekening en risico van Taxiwerq te komen. De kantonrechter merkt de omstandigheden die Taxiwerq aan het verzoek ten grondslag heeft gelegd, dat X ingaande 1 maart 2016 de opdracht met haar heeft beëindigd en dat Taxiwerq gedurende de daarop volgende periode tot op heden er niet in is geslaagd om werknemer bij andere taxibedrijven in de regio te werk te stellen, aan als andere dan de in artikel 7:699 lid 3 onder a tot en met g genoemde omstandigheden. Tussen partijen is niet in geschil dat werknemer vanwege zijn medische beperkingen beperkt inzetbaar is. Gelet op de omstandigheid dat werknemer vanaf 1 maart 2016 vervolgens 'op de bank heeft gezeten' en Taxiwerq vanaf dat moment het loon van werknemer heeft doorbetaald zonder dat hier een arbeidsprestatie tegenover heeft gestaan, mag in beginsel worden aangenomen dat Taxiwerq werknemer niet heeft kunnen plaatsen bij een andere opdrachtgever. De door Taxiwerq overgelegde correspondentie met potentiële opdrachtgevers zoals Taxi Twenterand en Taxi C ondersteunen zulks, evenals het (ongedateerde) e-mailbericht van werknemer aan Taxiwerq met betrekking tot het door hem omstreeks december 2017 gevoerde sollicitatiegesprek bij Taxi C. Dit betekent dat in redelijkheid van Taxiwerq niet meer gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Instantie: Rechtbank Overijssel

Datum uitspraak: 13-12-2018

ECLI: ECLI:NL:RBOVE:2018:4906

Zaaknummer: 7259680 EJ VERZ 18-269

Rechters: A.M.S. Kuipers

Advocaten: L. Sandberg en A.L. Looijenga

Wetsartikelen: 7:690 BW, 20 Ontslagregeling, 23 Ontslagregeling, 7 Ontslagregeling, 7:671b lid 1 sub b BW, 7:669 lid 3 sub a BW, 7:669 lid 3 sub h BW, 7:671b lid 1 sub a BW, 12 Ontslagregeling en 7:671b lid 8 BW