

## RECHTSPRAAK

***Ontduiking ketenregeling (vierde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd) via payroll-uitzendovereenkomst niet toegestaan.****Feiten*

Werknemer is op 5 september 2011 als taxichauffeur bij Taxi Dorenbos in dienst getreden voor de duur van zes maanden. Deze arbeidsovereenkomst is tweemaal zonder onderbreking voor bepaalde tijd verlengd, waarbij de termijn van de laatste verlenging eindigde op 4 september 2014. Aansluitend heeft hij op wens en initiatief van Taxi Dorenbos een tijdelijke uitzendovereenkomst (payrolling) gesloten met T4T. Hij heeft zijn werkzaamheden voor Taxi Dorenbos ongewijzigd voortgezet. Na het verstrijken van de periode waarvoor de uitzendovereenkomst was aangegaan, heeft Taxi Dorenbos te kennen gegeven dat hij niet meer als taxichauffeur zal worden ingezet. De taxichauffeur vordert een verklaring voor recht dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met Taxi Dorenbos tot stand is gekomen. Volgens rechtbank en hof is sprake van ontduiking van de ketenregeling van artikel 7:668a BW en is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tussen de taxichauffeur en Taxi Dorenbos ontstaan. Dat de Richtlijn niet ziet op uitzendovereenkomsten, betekent niet dat het gebruik van een uitzendovereenkomst voor een payrollconstructie ten behoeve van dezelfde werkgever, aansluitend op de maximale termijn dan wel het maximale aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, met het enkele doel om onder de met de Richtlijn beoogde bescherming uit te komen, die bescherming mag frustreren.

*Oordeel*

De Hoge Raad oordeelt als volgt.

*Ontduiken van de ketenregeling via payrolling niet toegestaan*

De gedachtegang van het hof komt erop neer dat weliswaar op papier tussen de werknemer en T4T een uitzendovereenkomst bestond, maar dat deze overeenkomst slechts was geconstrueerd om onder de voor de werknemer uit de ketenregeling voortvloeiende bescherming uit te komen, en dat daarom van een reële uitzendovereenkomst tussen de werknemer en T4T geen sprake was. Voor zover de klachten die overwegingen anders lezen, missen zij feitelijke grondslag. Het oordeel geeft geen blijk van een onjuiste rechtsopvatting en kan, waar het berust op afwegingen en waarderingen van feitelijke aard, in cassatie niet verder op juistheid worden onderzocht. Het is niet onbegrijpelijk en voldoende gemotiveerd. Uitgaande van dit oordeel, was vanaf het moment dat de werknemer via T4T zijn werkzaamheden bij Taxi Dorenbos voortzette (te weten: 5 september 2014), in wezen sprake

van een vierde arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en Taxi Dorenbos. Direct vóór 5 september 2014 was tussen de werknemer en Taxi Dorenbos al sprake geweest van drie elkaar opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor een periode van in totaal 36 maanden. Van het bepaalde in artikel 7:668a lid 1 (oud) BW is noch in de Taxi-CAO noch bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan ten nadele van de werknemer afgeweken. Het oordeel van het hof dat tussen de werknemer en Taxi Dorenbos op 5 september 2014 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand is gekomen, is in overeenstemming met het bepaalde in artikel 7:668a lid 1 (oud) BW en getuigt dus niet van een onjuiste rechtsopvatting.

---

**Instantie:** Hoge Raad

**Datum uitspraak:** 21-02-2020

**ECLI:** ECLI:NL:HR:2020:312

**Zaaknummer:** 18/04679

**Rechters:** C.A. Streefkerk, M.V. Polak, C.E. du Perron, H.M. Wattendorf en mr. drs. F.J.P. Lock

**Advocaten:** J. den Hoed

**Wetsartikelen:** 7:668a BW en Richtlijn 99/70/EG