

## RECHTSPRAAK

***De arbeidsverhouding tussen werkneemster, Unique en de Volksbank wordt gekwalificeerd als uitzendovereenkomst en niet als payrollovereenkomst. Er is sprake van een allocatiefunctie en tevens is geen exclusiviteit overeengekomen.****Feiten*

Werkneemster stond vanaf augustus/september 2018 ingeschreven bij Randstad en zij is vanaf oktober 2018 werkzaamheden gaan verrichten voor de Volksbank op basis van een met Randstad gesloten detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd (fase A), waarop de Cao voor de uitzendbranche (ABU) van toepassing is verklaard. Randstad heeft bij de totstandkoming van die overeenkomst allocatieve activiteiten ontplooid. Werkneemster heeft bij de Volksbank achtereenvolgens op verschillende afdelingen/projecten gewerkt, waarbij het aantal per week gewerkte uren wisselde. De detacheringsovereenkomst die zij was aangegaan met Randstad in oktober 2018 werd telkens daarop aangepast en is in totaal vijf keer verlengd. De laatste verlenging liep af op 16 februari 2020. Werkneemster werkte toen bij de afdeling nabestaandendesk (NBD). Op 16 januari 2020 liet Randstad aan alle door haar bij de Volksbank gedetacheerde werknemers weten dat haar samenwerking met de Volksbank zou eindigen en dat de Volksbank zou gaan samenwerken met Unique Diensten B.V. (hierna: Unique). Werkneemster heeft Randstad toestemming gegeven voor de overdracht van haar gegevens aan Unique. Door een administratieve fout van Randstad is dat niet tijdig gebeurd. De overgangsdatum voor de gedetacheerden was 17 februari 2020. Op die dag heeft werkneemster contact opgenomen met Unique. Toen bleek dat haar gegevens bij Unique niet bekend waren. Daarop heeft Unique deze alsnog bij Randstad opgevraagd, heeft Unique met werkneemster een gesprek gevoerd en heeft werkneemster op 20 februari 2020 gesolliciteerd op de online vacature “KCC/adm bij de Volksbank”. Vervolgens heeft Unique werkneemster een detacheringsovereenkomst voor bepaalde tijd fase A aangeboden vanaf 17 februari 2020 voor 32 uur per week. Werkneemster heeft de overeenkomst dezelfde dag (digitaal) ondertekend. In die overeenkomst is opgenomen dat Unique werkneemster ter beschikking zal stellen aan een of meer opdrachtgevers. Werkneemster is van mening dat sprake is van een payrollovereenkomst. De kantonrechter heeft als voorzieningenrechter in het bestreden vonnis geoordeeld dat van een uitzendovereenkomst sprake was. Werkneemster is het niet eens met de beslissing van de kantonrechter.

*Oordeel*

Partijen zijn het erover eens dat Randstad allocatieve activiteiten heeft ontplooid bij het

aangaan van de detacheringsovereenkomst met werknemers. Dat vervolgens voor elke verlenging van de detacheringsovereenkomst Randstad opnieuw allocatieactiviteiten zou moeten ontplooiën en dat, omdat Randstad dat niet heeft gedaan, een payrollovereenkomst is ontstaan, volgt het hof niet. Dat de Volksbank enige bemoeienis heeft gehad met de diverse verlengingen van de detacheringsovereenkomst en dat zij daarover overleg had met werknemers is alleszins gebruikelijk in de uitzendbranche. Uit de stukken blijkt dat het daarbij telkens ging om tijdelijk werk op verschillende afdelingen/projecten waar op dat moment mensen nodig waren ("piek en ziek"), waarbij de Volksbank dus kon bepalen op welke afdeling werknemers werd tewerkgesteld. Dat is kenmerkend voor de klassieke uitzendovereenkomst en duidt juist niet op payrolling. Hetzelfde geldt voor de door de Volksbank met werknemers gevoerde gesprekken. Dat vanwege de bemoeienis van de Volksbank bij het opnieuw tewerkstellen van werknemers aan de allocatiefunctie van Randstad geen betekenis meer toekomt of daardoor ongedaan is gemaakt, zoals werknemers lijkt te stellen, volgt het hof niet. Zou het hof werknemers daarin wel volgen, dan zou dat betekenen dat elke verlenging van de uitzendovereenkomst met een bij de opdrachtgever al bekende werknemer tot het ontstaan van een payrollovereenkomst leidt. Dat dat de bedoeling van de wetgever is geweest bij de totstandkoming van artikel 7:692 BW blijkt niet uit de wetsgeschiedenis. De detacheringen van werknemers die volgden op de eerste detachering, vloeiden uit deze eerste detachering voort. De allocatieve activiteiten die Randstad voor die eerste detachering had verricht, hebben dus ook geleid tot de latere detacheringen. Met de kantonrechter is het hof van oordeel dat ook Unique bij het aangaan van de detacheringsovereenkomst met werknemers allocatieve activiteiten heeft ontplooid. Migratie van uitzendkrachten van het ene naar het andere uitzendbureau sluit niet uit dat ook in dat geval het nieuwe uitzendbureau wel allocatieactiviteiten ontplooit zoals ook hier het geval is geweest. Ook aan het tweede element van artikel 7:692 BW is volgens het hof, voorshands oordelend, niet voldaan. Van exclusiviteit zou sprake zijn wanneer Unique slechts met toestemming van de Volksbank werknemers mocht vervangen door een andere uitzendkracht. Dat een dergelijk beding in dit geval gold, is onvoldoende aannemelijk geworden.

---

**Instantie:** Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden

**Datum uitspraak:** 25-05-2021

**ECLI:** ECLI:NL:GHARL:2021:5003

**Zaaknummer:** 200.286.223

**Rechters:** L.R. van Harinxma thoe Slooten, C.J.H.G. Bronzwaer en R.J.A. Dil

**Advocaten:** M. Tanja, S.F. Sagel en T.R. Dalmolen

**Wetsartikelen:** 7:690 BW en 7:692 BW