

## RECHTSPRAAK

***Geen sprake van een payrollovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar van een uitzendovereenkomst die nog beëindigd kon worden. Door uitzendbureau is in voldoende mate een allocatiefunctie vervuld en van een exclusieve terbeschikkingstelling aan de inlener is niet gebleken.***

*Feiten*

Werkneemster is vanaf 1 oktober 2018 als administratief medewerker werkzaamheden gaan verrichten bij inlener X op basis van een met een uitzendbureau gesloten detacheringsovereenkomst. Aansluitend is nog vier keer een tijdelijke detacheringsovereenkomst overeengekomen. Werkneemster verrichtte steeds werkzaamheden voor X. Werkneemster heeft in januari 2020 direct met X afgesproken dat zij per 1 februari 2020 aan de slag zou gaan op de afdeling Nabestaandendesk van X. Per 17 februari 2020 is de samenwerking tussen het uitzendbureau en X geëindigd en is X gaan samenwerken met uitzendbureau Y. Werkneemster is omstreeks 2 februari 2020 gestart met de werkzaamheden bij de Nabestaandendesk van X. Een zesde detacheringsovereenkomst is nog tussen werkneemster en het uitzendbureau gesloten voor de periode van 2 februari 2020 tot en met 16 februari 2020. Op 21 februari 2020 is werkneemster met Y een detacheringsovereenkomst aangegaan met een looptijd tot en met 31 augustus 2020. Werkneemster is vervolgens via Y weer ter beschikking gesteld aan X. Per brief van 1 mei 2020 heeft Y werkneemster laten weten dat inlener X heeft besloten de opdracht per direct te beëindigen. Y heeft na 31 augustus 2020 (de einddatum van de detacheringsovereenkomst) aan werkneemster geen loon meer betaald en het dienstverband als beëindigd beschouwd. Werkneemster stelt thans in kort geding dat geen sprake is van een uitzendovereenkomst, maar van een payrollovereenkomst die inmiddels voor onbepaalde tijd is gaan gelden. Zij vordert wedertewerkstelling bij X.

*Oordeel*

De kantonrechter oordeelt als volgt. Uit artikel 7:692 BW volgt dat er twee elementen zijn op basis waarvan de payrollovereenkomst wordt onderscheiden van de uitzendovereenkomst, te weten (1) de allocatiefunctie en (2) de exclusieve terbeschikkingstelling van de werknemer aan de inlener. Aan de hand van die elementen beoordeelt de kantonrechter of de relatie tussen werkneemster en Y als payrollovereenkomst moet worden gekwalificeerd.

*Allocatiefunctie*

Vaststaat dat werknemster haar werkzaamheden bij X is gestart nadat zij had gesolliciteerd op een vacature bij het uitzendbureau en daarvoor was geselecteerd. Het uitzendbureau heeft hier duidelijk allocatieve activiteiten ontplooid. Dat de tweede en volgende detacheringsovereenkomsten met het uitzendbureau anders tot stand zijn gekomen dan de eerste, omdat werknemster al binnen X rondliep, maakt niet dat die van een ander karakter zijn dan de eerste. Niet aannemelijk is geworden dat het uitzendbureau geen bemoeienis had met de plaatsing van werknemster op een andere afdeling. Werknemster heeft ook geen beeld gegeven van hoe die nieuwe detacheringsovereenkomsten tot stand kwamen. Daarnaast was sprake van tijdelijke en wisselende (administratieve) werkzaamheden op de verschillende afdelingen, hetgeen op zichzelf past bij een uitzendconstructie. Ook is er een functioneringsgesprek met het uitzendbureau geweest en (nog) niet met X. Ook ten aanzien van de laatste detacheringsovereenkomst, bij de overgang naar de afdeling Nabestaandendesk, wordt niet anders geoordeeld. Werknemster is weliswaar intern naar die andere afdeling 'omgehangen', maar met Y is de kantonrechter van oordeel dat dit net zo goed gezien kan worden in het licht van de (klassieke) uitzendconstructie, waarbij van tewerkstelling op een andere afdeling sprake is en een nieuwe detacheringsovereenkomst moet worden opgemaakt omdat de oude ten einde loopt. Onder meer op basis van het voorgaande is de kantonrechter voorshands van oordeel dat zowel door het uitzendbureau als door Y in voldoende mate een allocatiefunctie is vervuld.

#### *Exclusieve terbeschikkingstelling*

De kantonrechter is van oordeel dat de gestelde exclusieve terbeschikkingstelling niet volgt uit de detacheringsovereenkomsten. Ook anderszins is niet aannemelijk geworden dat werknemster niet of niet zonder toestemming van X bij een andere opdrachtgever tewerkgesteld mocht worden. Ook de feitelijke gang van zaken wijst niet in de richting van exclusieve terbeschikkingstelling. Als al met X over vakantiedagen moest worden overlegd, dan acht de kantonrechter dat niet onverenigbaar met een uitzendconstructie. De opdrachtgever moet de werkzaamheden en daarvoor benodigde arbeidskrachten immers kunnen plannen. Ook de feitelijke gang van zaken rondom de beëindiging van de werkzaamheden van werknemster voor X wijst in de richting van het tegendeel van hetgeen werknemster heeft betoogd.

#### *Geen schijnconstructie*

Gelet op het voorgaande is de kantonrechter van oordeel dat werknemster werkzaam is geweest op basis van een (klassieke) uitzendconstructie. Met het beëindigen van de opdracht bij X eindigde de arbeids-/detacheringsovereenkomst met Y nog niet, maar het stond Y vrij deze na verloop van de daarin bepaalde termijn niet meer te verlengen. Dit geldt temeer nu zij ook geen werk meer had voor werknemster. Hoe teleurstellend ook voor werknemster, al het voorgaande brengt met zich dat haar vorderingen worden afgewezen.

---

**Instantie:** Rechtbank Midden-Nederland

**Datum uitspraak:** 21-10-2020

**ECLI:** ECLI:NL:RBMNE:2020:5961

**Zaaknummer:** 8696825 UV EXPL 20-161 HV/1316

**Rechters:** E.F.A. van Buitenen

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

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