



Foto: Koos Groenewold

Na drie tijdelijke contracten niet zomaar payrollconstructie in

Het Gerechtshof bevestigt het oordeel van de kantonrechter dat een bedrijf een werknemer niet op staande voet mag ontslaan omdat hij na drie tijdelijke contracten geen payrollovereenkomst wil aangaan.

De rubriek Jurisprudentie wordt verzorgd door Jacqueline Caro van Advocatenkantoor Werk & Wet in Amstelveen. office@werkenwet.nl

De feiten

Na drie tijdelijke contracten bij een werkgever komt het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt. Op de laatste werkdag ontvangt een werknemer een e-mail waarin hij wordt geattendeerd op het einde van de arbeidsovereenkomst diezelfde dag. Daarbij ook het bericht dat de volgende dag contact met hem zal worden gezocht om de mogelijke continuering van de samenwerking te bespreken. Twee dagen later krijgt de werknemer bericht dat de loonadministratie bij een andere organisatie zal worden ondergebracht en de arbeidsrelatie voor bepaalde tijd zal worden voortgezet. Ook ontvangt de werknemer een inschrijfformulier van een payrollbedrijf. Dat heeft de werknemer ingevuld, maar de tien dagen later toegezonden arbeidsovereenkomst van dit payrollbedrijf heeft hij niet ondertekend. De werknemer werkte na de einddatum van de derde arbeidsovereenkomst gewoon door. Twee weken na het einde van de derde arbeidsovereenkomst is de werknemer op staande voet ontslagen, toen duidelijk werd dat hij niet instemde met de payrollconstructie. Tegen dat ontslag op staande voet heeft de werknemer met succes een kort geding aangespannen. Het Gerechtshof beslist op het door de werkgever ingediende hoger beroep.

De beslissing

Het Hof oordeelt dat het invullen en ondertekenen van het inschrijfformulier van het payrollbedrijf niet kan worden aangemerkt als het aangaan van een arbeidsovereenkomst met het payrollbedrijf. De werkgever heeft niet kunnen aantonen dat op het moment van voortzetting van de werkzaamheden na de laatste tijdelijke arbeidsovereenkomst met de werknemer was overeengekomen dat hij zijn werkzaamheden op payrollbasis zou voortzetten. Nu de werkzaamheden zijn voortgezet en het ontslag op staande voet onterecht is gegeven, wordt aangenomen dat dat op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is geweest. Het standpunt van de kantonrechter is daarmee bekrachtigd.

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 27 oktober 2015, ECLI:NL:GHARL:2015:8120, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2015/311

COMMENTAAR

Het aangaan van een payrollovereenkomst kan een goede oplossing zijn om een arbeidsrelatie voort te zetten voor bepaalde tijd. Op grond van de CAO voor Uitzendkrachten kan een werknemer voor een aanzienlijk langere periode op tijdelijke basis worden ingezet. Het is daarbij wel van belang dat ook de werknemer instemt met die situatie.

In de besproken situatie heeft de werkgever te laat gehandeld en zijn de door de werkgever gestelde afspraken niet op papier gezet en bevestigd aan de werknemer. Het is dan ook van belang om tijdig te signaleren dat de arbeidsovereenkomst afloopt. Met de verankering van de aanzegverplichting in de wet zal een werkgever tegenwoordig tijdig moeten nadenken over de eventuele verlenging van de arbeidsovereenkomst en niet, zoals in dit geval, de dag voor het aflopen van de overeenkomst de werknemer laten weten dat er nog moet worden gesproken over de eventuele voortzetting van de werkzaamheden.

In de praktijk wordt de tijdige aanzegging goed nageleefd, maar het wordt wel eens vergeten. In ieder geval moet voorkomen worden dat een werknemer de dag na het aflopen van de tijdelijke arbeidsovereenkomst weer op het werk verschijnt en als altijd aan het werk gaat. Ook als wel tijdig is aangezegd dat de arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet, loopt een werkgever een risico met het laten doorwerken van de werknemer.

Het is overigens niet zo dat de werknemer direct aanspraak maakt op een nieuwe arbeidsovereenkomst als hij de dag na het aflopen van het contract weer op het werk verschijnt. Zodra de werkgever dat constateert, zal hij de werknemer weg moeten sturen. Dat zou normaal gesproken in de eerste uren van die bewuste dag zijn. **X**