

Inlener moet toezicht houden op loonbetaling

Nadat op de werkvloer onrust is ontstaan over het verschil in salaris tussen uitzendkrachten en vast personeel, stelt een uitzendkracht een loonvordering in tegen het uitzendbureau. Het gerechtshof bepaalt dat een inlener kan zich niet verschuilen achter de verantwoordelijkheid van de formele werkgever, het uitzendbureau en een controlerende taak heeft.

FOTO: KOOS GROENEWOLD

'Jurisprudentie' wordt verzorgd door mr. J. M. Caro, Advocatenkantoor Werk & Wet, Amstelveen. Tel. 020 6995042, office@werkenwet.nl

De feiten

Tussen opdrachtgever en uitzendbureau is afgesproken dat de uitzendkracht wordt beloond conform de loonschalen in de bedrijfscao van de opdrachtgever. Op de werkvloer is grote onrust ontstaan door het verschil in salaris tussen uitzendkrachten en vaste krachten. Wegens het niet nakomen van de gemaakte salarisafspraken door het uitzendbureau heeft de opdrachtgever de overeenkomst met het uitzendbureau verbroken. Een uitzendkracht heeft een loonvordering tegen het uitzendbureau ingesteld en na diens faillissement de vordering gericht tegen de opdrachtgever. De kantonrechter heeft de vordering verworpen omdat de uitzendkracht geen zelfstandig beroep op de bedrijfscao kan doen. Daarin staat bovendien geen expliciete bepaling over de lonen van uitzendkrachten. De uitzendkracht heeft een hoger beroep ingesteld.

De beslissing

Het gerechtshof stelt dat een partij bij een overeenkomst niet onder alle omstandigheden de vrijheid heeft om belangen van derden bij de overeenkomst te verwaarlozen. Afhankelijk van de omstandigheden kan een dergelijke situatie zelfs onrechtmatig zijn tegenover de derde, in dit geval de uitzendkracht. Het gaat erom of de inlener geweten heeft, of had moeten weten, dat de uitzendkrachten te weinig loon ontvingen. Dit was volgens het hof door de inlener gemakkelijk na te gaan aan de hand van de facturen van het uitzendbureau. Op enig moment is de inlener, ter bestrijding van de onrust op de werkvloer, zich met de verloningsafspraken gaan bemoeien. Vanaf toen heeft hij ook de verloning gecontroleerd en ingegrepen toen dat niet juist bleek te zijn. Over de periode die daaraan vooraf is gegaan is dat niet gebeurd. Bovendien blijkt het uitzendbureau over die

eerdere periode lagere bedragen te hebben gefactureerd. Of dat een afspraak is geweest ter bewuste ontduiking van de loonschalen uit de cao kan uit de casus niet worden afgeleid. Daarover moeten partijen zich nog nader uitlaten, zodat de eindbeslissing nog op zich laat wachten.

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 16 juli 2013, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2013, nr. 212

COMMENTAAR

Het loonverhoudingsvoorschrift van de Waadi geeft aan dat uitzendkrachten recht hebben op het loon en tal van andere arbeidsvoorwaarden zoals dat bij de opdrachtgever wordt toegekend aan vergelijkbare functies. Een uitzondering op deze regel kan bij cao worden gemaakt. De CAO voor Uitzendkrachten (ABU) kent een eigen beloningsregeling en vormt daarmee de toegestane uitzondering. Echter, de CAO voor Uitzendkrachten kent ook de mogelijkheid om de inlenersbeloning toe te passen. Naast deze regelgeving is in het Burgerlijk Wetboek een hoofdelijke aansprakelijkheid voor opdrachtgevers neergelegd voor toepassing van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag. Een inlener kan zich niet verschuilen achter de verantwoordelijkheid van de formele werkgever, het uitzendbureau. De uitspraak van het hof stelt dat de inlener aan de hand van urenoverzichten en facturen na moet rekenen of het door de uitzendkrachten ontvangen salaris juist is en overeenkomstig met de afgesproken beloning. Dat zal bij grotere inleners sneller aan de orde zijn dan bij kleine ondernemingen die veel minder gebruik maken van uitzendkrachten. De inlener in deze casus is een grote industriële onderneming met een groot aantal uitzendkrachten. Het is nu aan deze inlener om huiswerk te maken. Wordt vervolgd zodra de definitieve uitspraak wordt gepubliceerd. X