



Foto: Koos Groenewold

Driehoeksverhouding blijkt rechtmatige juridische constructie

Tussen een museum, een stichting en een uitzendkracht ontstaat een arbeidsrechtelijke driehoeksverhouding die ook bij payrolling aanwezig is, maar de rechter oordeelt dat er in dit geval geen verschuiving in werkgeverschap ontstaat. De constructie is juridisch toelaatbaar en dus zijn de vorderingen van de werknemer afgewezen.

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

De feiten

Een werknemer is ruim twaalf jaar werkzaam geweest als conservator bij een museum. Het eerste jaar werkte zij op uitzendbasis en aansluitend is zij in dienst getreden bij een stichting, die haar detacheerde aan het museum. Na opheffing van de stichting is zij bij een andere stichting in dienst getreden. Haar werkzaamheden wijzigden niet, net als het museum waar zij die werkzaamheden voor uitvoerde. Nadat het museum de inleenopdracht had opgezegd, gevolgd door opzegging van de stichting op bedrijfseconomische gronden, stelt de werknemer dat door de payrollconstructie moet worden heengekeken en zou zij feitelijk een dienstverband met het museum hebben. Zij geeft aan dat er nooit sprake is geweest van een gezagsverhouding vanuit de stichtingen en alle kosten die betrekking hadden op haar dienstverband kwamen ten laste van het museum. Het museum heeft in het verweer aangevoerd dat de inleenconstructie bewust is gekozen, omdat het museum te klein is om de werkgeversrol in te vullen. Er is sprake van een onbezoldigd bestuur, dat slechts een paar keer per jaar vergadert. Daarom heeft het de werkgeversrol ergens anders ondergebracht.

De beslissing

De kantonrechter heeft overwogen dat er eerst sprake was van een uitzendovereenkomst en later van een detacheringsovereenkomst. Beide stichtingen zijn niet te kwalificeren als uitzendbureau en ook niet aan te merken als payrollbedrijf, omdat zij niet beroepsmatig personeel ter beschikking stellen. Er is echter wel sprake van een arbeidsrechtelijke driehoeksverhouding die er ook bij payrolling is, maar het bestuur van het museum kan niet worden aangemerkt als werkgever omdat zij feitelijk geen toezicht op de werkzaamheden heeft uitgevoerd. Dan is er nog de intentie van partijen. Gelet op het feit dat er nooit sprake is geweest van een recht-

streeks dienstverband van de conservator bij het museum is volstrekt duidelijk dat partijen dat ook nooit hebben beoogd. Nergens blijkt dat de werknemer het daar al die jaren mee oneens is geweest. De constructie is juridisch toelaatbaar, hoewel de rechter wel opmerkt dat de ontslagbescherming minder is ten opzichte van een rechtstreeks dienstverband. De vorderingen van de werknemer zijn afgewezen.

COMMENTAAR

Het is duidelijk dat de betreffende werknemer probeerde aan te sluiten bij de tendens om schijnconstructies door te prikken. Het is echter niet zo dat uitleen- en payrollconstructies per definitie onrechtmatig zijn. Er is in deze situatie een zeer duidelijke reden geweest voor de keuze om het dienstverband middels een derde partij in te vullen. Bovendien is er nooit sprake geweest van een rechtstreeks dienstverband tussen werknemer en het museum. In dat geval was een andere uitkomst van deze procedure mogelijk geweest. De uitspraak maakt duidelijk dat ook lange detachingsrelaties niet 'verkleuren' naar een dienstverband tussen werknemer en de opdrachtgever. Daartoe is meer nodig dan het verloop van tijd. Ook de instemming van de werknemer met de wijze waarop de arbeidsovereenkomst formeel vorm krijgt is een belangrijk punt. Had de werknemer al eerder geprotesteerd tegen de constructie, dan had het oordeel anders kunnen luiden. Let op dat er geen sprake is van een schijnconstructie en vooral dat de werknemer expliciet instemt met de formele vormgeving van de arbeidsrelatie. Als al die stappen duidelijk zijn gezet, is het gevaar van een verassing geweken. **X**

Kantonrechter Rechtbank Midden-Nederland,
locatie Utrecht
26 maart 2014, JAR 2014, nummer 113