



Foto: Kees Groenewold

## Inzetten zzp'ers voor ontslagen artdirector mag niet

Een werkgever ontslaat een artdirector en laat delen van diens werk overnemen door verschillende zzp'ers. De kantonrechter vindt dat dat niet past binnen de voorwaarden die hoorden bij het verlenen van de ontslagvergunning door UWV.

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

### De feiten

Na een dienstverband van acht jaar krijgt een artdirector van een reclamebureau ontslag met toestemming van het UWV. Aanleiding is de slechte bedrijfseconomische situatie van de werkgever. De werkgever heeft een aantal zzp'ers ingezet op de projecten van de artdirector. Zij starten nog tijdens het dienstverband en werken daar nog nadat het ontslag van de artdirector is geëffectueerd. De artdirector heeft de kantonrechter gevraagd de opzegging van zijn werkgever te vernietigen.

### De beslissing

De kantonrechter is van oordeel dat de wederindiensttredingsvoorwaarde, die is gesteld aan de ontslagtoestemming, ook gaat over het laten verrichten van werkzaamheden buiten een direct dienstverband. De inzet van meerdere zzp'ers op het werktein van de artdirector, meerdere maanden zelfs, is bovendien zo omvangrijk dat er sprake is van structurele werkzaamheden. De rechter hecht waarde aan die omvang en schuift het verweer van de werkgever dat geen zzp'ers worden belast met structurele werkzaamheden aan de kant. Vast staat dat de werkzaamheden van de artdirector, zij het ietsje verminderd, er nog steeds zijn. Op grond van de voorwaarde die UWV heeft gesteld had de werkgever de werkzaamheden aan de artdirector moeten aanbieden onder dezelfde arbeidsvoorwaarden. Dat is niet gebeurd. Wel heeft de artdirector het aanbod gekregen om als zzp'er werkzaamheden te verrichten. Dat aanbod kwam in een zeer laat stadium en komt niet overeen met de inhoud van de voorwaarde van UWV. De opzegging wordt door de rechter vernietigd en de bijbehorende loonvordering geheel toegewezen.

Kantonrechter Maastricht 16 juni 2016, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2016/174, ECLI:NL:RBLIM:2016:5225

### COMMENTAAR

Bij een ontslag op grond van bedrijfseconomische omstandigheden toetst UWV of binnen een termijn

van 26 weken na het verlenen van de ontslagtoestemming sprake is van een structurele afname van het aantal arbeidsplaatsen. Hier koppelt UWV de wederindiensttredingsvoorwaarde aan. Als zich binnen die termijn werkzaamheden voordoen die de ontslagen werknemer verrichtte, is de werkgever verplicht die werkzaamheden aan te bieden aan de ontslagen werknemer. En dan ook nog tegen dezelfde arbeidsvoorwaarden.

In het nieuwe ontslagrecht is de wederindiensttredingsvoorwaarde ruimer geformuleerd dan voor de invoering van de Wet werk en zekerheid (WWZ). Voorheen gold de eis dat de werkgever niet iemand anders 'in dienst' mocht nemen voor de werkzaamheden van de ontslagen werknemer. Deze bepaling is met de WWZ gemoderniseerd en omgedoopt tot het 'door een ander laten verrichten van werkzaamheden'. Een uitzendkracht of een zzp'er inzetten om het werk te verrichten van de ontslagen werknemer valt daarmee ook onder de reikwijdte van de voorwaarde.

Daar bestaat overigens wel een uitzondering op. Als de werkgever werkzaamheden wil onderbrengen bij 'echte' zzp'ers (ondernemers met KvK-registratie) dan kan op die grond ontslagtoestemming worden gevraagd. Dan geldt geen wederindiensttredingsvoorwaarde.

Overigens zal de voormalig werknemer altijd zelf in actie moeten komen om de wederindiensttredingsvoorwaarde aan te kaarten. Daarvoor moet hij wel weten dat zijn werk door anderen wordt uitgevoerd. Binnen twee maanden nadat de schending bij de werknemer bekend is geworden, zal hij naar de rechter moeten stappen. De uiterste termijn voor indiening van een procedure is aan het einde van de 26 weken-termijn, die gaat lopen op het moment dat UWV de ontslagtoestemming heeft verleend. De werknemer moet in beginsel zijn stellingen bewijzen, maar wordt daarbij in de regel door de rechter wel geholpen met het stellen van hogere eisen aan de motivering van de reactie van de werkgever. Die weet immers beter uit te leggen wat er binnen de onderneming gaande is. **X**