



Opzegging door payrollbedrijf na einde opdracht niet kennelijk onredelijk

Een payrollbedrijf heeft beperkte herplaatsingsmogelijkheden. Dat maakt een ontslag niet kennelijk onredelijk. De toetsing van de reden voor de beëindiging van de opdracht door het inlenende bedrijf, is nihil.

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

De feiten

Een werknemer heeft drie jaar in dienst van een onderneming gewerkt als de werkgever besluit om diens volledige personeelsbestand te laten payrollen. Vanaf dat moment is de werknemer in dienst van het payrollbedrijf, maar blijft zijn gebruikelijke werkzaamheden verrichten. Na acht jaar op deze basis te hebben gewerkt, heeft de onderneming wegens bedrijfseconomische redenen – zwaar weer – en een reorganisatie de opdracht beëindigd. Op deze gronden heeft het payrollbedrijf ontslagtoestemming van UWV Werkbedrijf gevraagd en gekregen. Het payrollbedrijf heeft de werknemer kunnen aanbieden om in een andere functie en tegen andere, lagere, arbeidsvoorwaarden bij hetzelfde bedrijf aan de slag te gaan. Als alternatieven zijn een outplacementtraject en scholing aangeboden. De werknemer heeft de aangeboden andere functie geweigerd en koerst bij de rechter af op een hoge vergoeding. Deze stelt dat de ontslagvergunning op valse gronden is aangevraagd. Er is immers werk voor hem, waarbij hij bezwaar maakt tegen het lagere salaris.

De beslissing

De kantonrechter is van oordeel dat aan een inhoudelijke beoordeling van de reden voor ontslag niet hoeft te worden toegekomen. Voor het aanvragen van ontslagtoestemming hoeft uitsluitend te worden aangetoond dat de opdrachtgever de opdracht heeft beëindigd. De reden doet niet ter zake. Het payrollbedrijf heeft dus geen valse reden opgegeven. Bovendien heeft het payrollbedrijf zich ingespannen om de kansen van de werknemer op een andere baan te vergroten door outplacement en een opleiding. Het ont-

slag is daarmee niet kennelijk onredelijk, zodat de rechter geen aanleiding ziet voor toekenning van een vergoeding.

COMMENTAAR

In de cao voor medewerkers van payrollondernemingen is de payrollovereenkomst als vorm van een uitzendovereenkomst gedefinieerd. In de beleidsregels van UWV Werkbedrijf, die gelden bij de toetsing van een ontslagaanvraag, wordt het vervallen van een payrollopdracht als bedrijfseconomische reden voor ontslag aangemerkt. Zolang de payrollonderneming beschikt over een bewijsstuk dat de opdracht door de inlenende onderneming is beëindigd, is de weg naar ontslag vrij simpel. In de hier beschreven situatie heeft de payrollonderneming zich bovendien ingespannen om de werknemer te herplaatsen.

De werknemer moest toezien hoe zijn 'werkgever' hem redelijk simpel kon wegwerken, terwijl er binnen de onderneming van alles speelde. In een rechtstreeks dienstverband met de opdrachtgever/werkgever was dat waarschijnlijk een stuk lastiger geweest. Opvallend is dat de kantonrechter geen aandacht heeft geschonken aan het feit dat de onderneming zelf geen personeel rechtstreeks in dienst had. Deze constructie werkt het omzeilen van het ontslagrecht behoorlijk in de hand. Dergelijke situaties zullen ongetwijfeld ook hebben meegespeeld in de besluitvorming bij de vakbonden om niet mee te werken aan een cao voor de payrollbranche.

Kantonrechter Sneek, 19 januari 2011, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2011, nummer 81. X