



Geen recht op vast contract na einde payrollovereenkomst

Een werknemer die niet instemt met een payrollcontract heeft geen recht op een vast contract als hij na het einde van de arbeidsovereenkomst al heeft doorgewerkt.

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

De feiten

Een werknemer, een taxichauffeur, heeft drie opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten gesloten met zijn werkgever. Bijna een jaar voor het einde van de derde overeenkomst hoort hij van zijn werkgever dat de arbeidsrelatie na afloop van de derde overeenkomst alleen op payrollbasis kan worden voortgezet. Deze mededeling krijgt verder geen enkele formele invulling, behalve kort voor de einddatum van de arbeidsovereenkomst nog eens een dergelijke mededeling. De werknemer werkte na afloop van die overeenkomst gewoon volgens rooster verder. Vervolgens heeft hij na enkele weken zelf geïnformeerd naar de status van zijn contract of de payrollconstructie en heeft bij die gelegenheid zijn 'werkgever' laten weten niet in te stemmen met de payrollconstructie. De werknemer is vervolgens op non-actief gesteld. De werknemer heeft de rechter in een kort geding verzocht te bepalen dat hij inmiddels een vast dienstverband met het taxibedrijf had en diende tevens een loonvordering in. Dit is door de rechter afgewezen omdat er geen sprake zou zijn van stilzwijgende voortzetting van de laatste arbeidsovereenkomst. Met dit standpunt stemt de werknemer niet in en stelt daarom een hoger beroep in.

De beslissing

Een vierde arbeidsovereenkomst op rij wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voor die omzetting is wel van belang dat er sprake is van voortzetting van de geëindigde overeenkomst. Het Hof heeft daarom onderzocht of er sprake is geweest van stilzwijgende voortzetting, waarbij de werknemer op grond van gedragingen van de werkgever heeft mogen afleiden dat de arbeidsovereenkomst na afloop stilzwijgend is voortgezet. De werknemer heeft daartoe aangevoerd dat hem geen enkel concreet aanbod is gedaan over de aangekondigde payrollsituatie. Bovendien ontkent hij dat hij een brief heeft ontvangen over het naderend

einde van de arbeidsovereenkomst. Het niet ontvangen van een dergelijke schriftelijke bevestiging van het einde van het dienstverband is niet noodzakelijk volgens het Hof. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, dus ook zonder nadere aankondiging. Waar het om gaat is of het voor de werknemer duidelijk is geweest dat de arbeidsovereenkomst niet zou worden voortgezet. Daarover zijn door de werkgever voldoende uitlatingen gedaan, zodat vastgesteld kan worden dat er geen sprake is van stilzwijgende voortzetting. Dit is niet anders nu de werknemer feitelijk geen idee had over hoe de payrollsituatie nader zou worden ingevuld.

COMMENTAAR

De werkgever in deze uitspraak zou zich een hoop tijd en kosten hebben kunnen besparen door de mededeling over de payrollconstructie duidelijk op schrift te zetten, dit tijdig nader te laten uitwerken in de zin van een concrete vastlegging van een aanbod door de payrollwerkgever. De werknemer in kwestie heeft gelukkig niet ontkend dat er is gesproken over zijn doorwerken op payrollbasis. Hij was het er echter niet mee eens en dacht weg te komen met een verhaal over zijn geestelijke gezondheid - een aan autisme verwante stoornis - en het feit dat zijn werkgever vaag was gebleven over de toekomstige arbeidsrelatie. Had de werknemer het gesprek van een jaar tevoren en het gesprek van een week vóór einde van de arbeidsovereenkomst wel ontkend, dan was het aan de werkgever geweest om te bewijzen dat deze gesprekken wel waren gevoerd. Dat de opeenvolgende payrollsituatie nog niet was uitgewerkt en het voor de werknemer nog helemaal niet duidelijk was hoe zijn arbeidsvoorwaarden er uit zouden zien, heeft geen rol gespeeld. Dat staat feitelijk los van de beëindiging van de tijdelijke arbeidsovereenkomst.

Gerechtshof Leeuwarden 21 februari 2012, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2012, nummer 92. X