

RECHTSPRAAK

Werkgeversinstituut B.V./werkneemster

Payrollonderneming dient binnen de onderneming van materieel werkgever af te spiegelen bij verval arbeidsplaatsen. Beleidsregels Ontslagtaak UWV miskennen strekking BBA door enkel de toets aan te leggen of de materieel werkgever is gevraagd het afspiegelingsbeginsel toe te passen. Afwijzing tien ontbindingsverzoeken

Werkgeversinstituut BV (hierna: WGI) is een payrollonderneming die zich toelegt op de detachering van personeel naar instellingen op het gebied van welzijn, sociaal-cultureel werk en gemeentelijke diensten binnen de regio Rotterdam Rijnmond. WGI en de Dienst Jeugd, Onderwijs en Samenleving (hierna: JOS) hebben in 2006 een aansluitingsovereenkomst gesloten. In opdracht van JOS zijn 138 werknemers in dienst getreden van WGI om binnen JOS de functie Ouderconsulent Scholen te gaan vervullen. Werkneemster is sinds april 2011 in dienst van WGI als Ouderconsulent Scholen. Door een gewijzigde beleidsregel hebben diverse scholen besloten niet langer met een Ouderconsulent Scholen te werken, waardoor 44 arbeidsplaatsen zijn komen te vervallen. WGI heeft JOS verzocht bij het maken van de selectie van voor ontslag voor te dragen werknemers het afspiegelingsbeginsel toe te passen, maar JOS heeft dit geweigerd. Het UWV WERKbedrijf heeft WGI toestemming verleend de arbeidsovereenkomst van werkneemster op te zeggen. Geoordeeld is dat niet verwacht kan worden dat WGI de dienstbetrekkingen voortzet, nu JOS de overeenkomst tot plaatsing van 45 Ouderconsulenten Scholen, waaronder werkneemster, wenst te beëindigen. Ingevolge de Beleidsregels Ontslagtaak UWV is sprake van een bedrijfseconomische reden wanneer een opdrachtgever de payrollopdracht beëindigt, zoals in het onderhavige geval. Nu JOS, nadat WGI daar om heeft verzocht, heeft geweigerd het afspiegelingsbeginsel toe te passen, kan WGI niet anders dan zich daar aan conformeren. Voor tien arbeidsongeschikte werknemers, waaronder werkneemster, is een ontbindingsverzoek ingediend. De ontbindingsverzoeken zijn verdeeld tussen twee kantonrechters die met elkaar overleg hebben gehad over de uiteindelijke beslissing.

De kantonrechters oordelen als volgt. Bij beschouwing van de feitelijke situatie moet de relatie tussen JOS en de Ouderconsulent Scholen worden aangemerkt als een (materiële) arbeidsovereenkomst nu zij voldoet aan de criteria van artikel 7:610 BW. Het is juist deze positie van JOS als materiële, niet-contractuele werkgever, die van uitermate groot belang is

voor de beoordeling van de vraag of de arbeidsovereenkomst tussen partijen dient te worden ontbonden. In de situatie die zich hier voordoet moet bij de beantwoording van de vraag welke werkneemster(s) voor ontbinding (ontslag) in aanmerking komt (komen), worden gekeken naar de arbeidsverhouding waarvan de werkneemster deel uitmaakt, in haar geheel. In het licht van de strekking van het BBA 1945 komt het bij de uitvoering van de regels in het Ontslagbesluit erop aan dat door de constructie die de partijen aan hun handeling hebben gegeven wordt heengekeken zodat, bijvoorbeeld, een samenstel van overeenkomsten waarbij een werkneemster wordt geworven door de materiële werkgever (hier: JOS) die een arbeidsovereenkomst met de werkneemster laat sluiten door een aan hem gelieerde derde (hier: WGI) en het salaris aan de werkneemster doet betalen door die derde, terwijl de materiële werkgever de volledige zeggenschap over de werknemer behoudt en tegenover de derde gebonden is het aan de werknemer betaalde loon een-op-een te vergoeden, moet worden aangemerkt als een arbeidsverhouding met de materiële werkgever. Dit brengt met zich dat de derde die het UWV toestemming verzoekt om de arbeidsovereenkomst met werkneemster op te zeggen het afspiegelingsbeginsel dient te laten toepassen binnen de materiële werkgever. Een andere benadering doet afbreuk aan de strekking van het BBA 1945, dat immers beoogt zowel in het belang van de betrokken werkneemsters als van de Nederlandse arbeidsmarkt sociaal ongerechtvaardigd ontslag te voorkomen. De Beleidsregels Ontslagtaak UWV miskennen dit uitgangspunt, nu zij bij de beoordeling van een ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden enkel de toets aanleggen dat door de payrollonderneming moet worden gevraagd aan de inlener of deze het afspiegelingsbeginsel wil toepassen, terwijl als deze dat dan weigert te doen (zoals in het onderhavige geval), de beleidsregels erin voorzien dat toch een ontslagvergunning wordt verleend. Reeds daarom komt de kantonrechter niet meer toe aan een oordeel over de door WGI ingeroepen reflexwerking te harer gunste van die beleidsregels. Door WGI (namens JOS) dient te worden afgespiegeld binnen de materiële werkgever, te weten JOS. Volgt afwijzing van de tien ontbindingsverzoeken, waaronder dat van werkneemster.

Instantie: Rechtbank Zeeland-West-Brabant

Datum uitspraak: 21-12-2012

Zaaknummer: 13915112 VZ VERZ 12-8983