

RECHTSPRAAK

Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten/Yoska In- en Ompakbemiddeling B.V.

Werkgever is uitzendonderneming in de zin van de CAO voor Uitzendkrachten. Sprake van een constructie waarbij op gekunstelde wijze wordt getracht buiten het bereik van de cao's te blijven, terwijl uit de feitelijke situatie volgt dat sprake is van uitzendwerk. Veroordeling werkgever tot naleving cao's.

Feiten

Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten (hierna: SNCU) ziet toe op een correcte naleving van de CAO voor Uitzendkrachten en de CAO Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche (hierna: de cao's). Yoska In- en Ompakbemiddeling B.V. (hierna: Yoska) houdt zich bezig met het in- en ompakken van bloemen, planten en aanverwante artikelen. In deze zaak staat met name de vraag centraal of Yoska gekwalificeerd kan worden als uitzendonderneming en of zodoende de cao's van toepassing zijn op door Yoska gesloten arbeidsovereenkomsten.

Oordeel

Tussen partijen staat vast dat Yoska geen contractspartij is bij de cao's en dat haar binding aan de cao's uitsluitend gebaseerd kan worden op de algemeenverbindendverklaring van de cao's.

Is Yoska een uitzendonderneming?

Of sprake is van een uitzendonderneming dient, gezien artikel 1 onderdeel u van de CAO voor Uitzendkrachten, te worden beantwoord aan de hand van de in artikel 7:690 BW gegeven definitie van de uitzendovereenkomst. Er moet in casu sprake zijn van: (a) een arbeidsovereenkomst tussen Yoska en haar werknemer, (b) de werknemer wordt in het kader van het bedrijf van Yoska ter beschikking gesteld aan een derde, (c) de terbeschikkingstelling vindt plaats krachtens een door de derde aan Yoska verstrekte opdracht en (d) de arbeid wordt door de werknemer van Yoska verricht onder toezicht en leiding van de derde. De beoordeling vindt plaats in het licht van het arrest van de Hoge Raad van 4 november 2016 (zie AR 2016-1230), alsmede aan de hand van de feitelijke situatie.

Ad a: arbeidsovereenkomst

Yoska erkent dat zij met haar werknemers arbeidsovereenkomsten heeft gesloten en dat zij als zodanig werkgever is.

Ad b: in het kader van het bedrijf van Yoska

Yoska erkent dat zij zich bezighoudt met het in- en ompakken van bloemen, planten en aanverwante artikelen en dat zij die werkzaamheden steeds door haar werknemers laat uitvoeren bij derden. Yoska erkent dat zij niet over de benodigde bedrijfsruimten beschikt. Daarmee staat vast dat de werknemers de werkzaamheden bij derden uitvoeren in het kader van het bedrijf van Yoska.

Ad c: terbeschikkingstelling krachtens door de derde verstrekte opdracht aan Yoska

Yoska voert als verweer dat de overeenkomsten die zij met haar opdrachtgevers sluit kunnen worden aangemerkt als overeenkomsten van aanneming van werk, waardoor geen sprake is van uitzenden. De kantonrechter overweegt dat uit de in het geding gebrachte offertes blijkt dat de werkzaamheden steeds op uurbasis worden uitgevoerd en gefactureerd en niet op basis van een prijs per te realiseren 'product' (stukbasis). Reeds daarmee staat vast dat Yoska met haar opdrachtgevers overeenkomsten van opdracht sluit en geen overeenkomsten tot aanneming van werk. Voorts is nog van belang dat de werknemers van Yoska gebruik maken van de bedrijfsruimte, materialen en productiemiddelen van de opdrachtgevers van Yoska zonder dat Yoska daarvoor betaalt, hetgeen een duidelijke indicatie is dat de werknemers van Yoska in opdracht werken en dat van aanneming van werk geen sprake is.

Ad d: onder toezicht en leiding van de derde

Uit het reeds eerder aangehaalde arrest van de Hoge Raad van 4 november 2016 volgt dat de vraag of sprake is van 'toezicht en leiding' als bedoeld in artikel 7:690 BW dient te worden beantwoord aan de hand van dezelfde maatstaven die gelden voor de beantwoording van de vraag of sprake is van een gezagsverhouding als bedoeld in artikel 7:610 BW. De kantonrechter is van oordeel dat in casu, ondanks de formele afspraken tussen de opdrachtgevers en Yoska, op de werkvloer een situatie is blijven bestaan waarbij een relevant deel van het werkgeversgezag is blijven berusten bij de opdrachtgevers. Bij de opdrachtgevers is – ondanks de afspraken – in ieder geval de bevoegdheid blijven berusten om aanwijzingen te geven ter bevordering van de goede orde binnen de onderneming. Zo blijkt bijvoorbeeld dat de opdrachtgever bepaalt wanneer en waar in zijn pand gewerkt moet worden en dienen door de werknemers van Yoska algemene veiligheidsinstructies van de opdrachtgever te worden opgevolgd.

Overige relevante omstandigheden

De kantonrechter hecht eveneens belang aan het feit dat Yoska zich jegens opdrachtgevers presenteert als uitleenbedrijf. Ook haar bedrijfsnaam wekt de indruk van bemiddeling. Ook is de rechter van oordeel dat zowel Yoska als haar opdrachtgevers er financieel belang bij hebben dat Yoska niet als uitzendbureau wordt aangemerkt, omdat de opdrachtgevers van

Yoska zodoende tegen lagere kosten personeel van Yoska binnen hun bedrijf werkzaamheden kunnen laten verrichten, terwijl een (goede) controle van de feitelijke gang van zaken praktisch onmogelijk is.

Conclusie

Naar het oordeel van de kantonrechter is in casu sprake van een constructie waarbij op een gekunstelde wijze wordt getracht buiten het bereik van de cao's te blijven, terwijl uit de feitelijke situatie volgt dat sprake is van uitzendwerk. De kantonrechter concludeert dat Yoska een uitzendonderneming als bedoeld in artikel 1 onderdeel u van de CAO voor Uitzendkrachten is. De cao's zijn van toepassing op de door Yoska met haar werknemers gesloten uitzendovereenkomsten. Volgt onder meer veroordeling van Yoska tot naleving van de cao's, alsmede tot betaling van een boete van € 100.000 bruto.

Instantie: Rechtbank Den Haag

Datum uitspraak: 28-02-2017

Zaaknummer: 5253932 RL EXPL 16-20902