

Rechter prikt door payroll- en uitzendconstructie heen

Bedrijven maken in toenemende mate gebruik van zogenoemde payroll- en uitzendconstructies. De rechter kijkt daar echter steeds vaker doorheen, als afbreuk wordt gedaan aan werknemersbescherming.

Carolin Vethanayagam

Payrolling behelst een 'driehoeksverhouding' tussen inlener, werknemer en payrollbedrijf. De inlener werft en selecteert de werknemer. Die sluit (formeel) een arbeidsovereenkomst met het payrollbedrijf en wordt vervolgens exclusief ter beschikking gesteld aan de inlener. Zo besteedt de inlener in feite het juridische/formele werkgeverschap uit aan het payrollbedrijf; het payrollbedrijf is juridisch/formeel de werkgever en de inlener is de materiële werkgever. De leiding over en het toezicht op de werknemer berust bij de inlener.

Er zijn vormen van payrolling bekend die voldoen aan de definitie van een uitzendovereenkomst en daarom onder de wettelijke bepalingen van de uitzendovereenkomst vallen. Maar dat is zeker niet altijd zo. In de praktijk worden de termen payroll- en uitzendconstructie geregeld door elkaar gebruikt, zo ook in de hierna te bespreken uitspraak.

Taxichauffeur

Dat betreft de [uitspraak](#) van de Rechtbank Noord-Nederland van 30 april 2015, waarin de rechter door de constructie heenprikt om - zoals recentelijk vaker gebeurde - te voorkomen dat afbreuk wordt gedaan aan werknemersbescherming.

Wat was het geval?

De betreffende werknemer was op basis van een drietal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd werkzaam geweest bij de werkgever als oproeptaxichauffeur. Na afloop van de derde arbeidsovereenkomst op 4 september 2014 werd de werknemer door de werkgever via een uitzendbureau ingehuurd voor dezelfde werkzaamheden en op dezelfde werkplek. De vraag die centraal stond in deze uitspraak was of er een geldige uitzendovereenkomst tot stand was gekomen tussen de werknemer en het uitzendbureau. De Rechtbank oordeelde dat dit niet het geval was.

Hierbij was onder meer van belang dat de werknemer niet bij het uitzendbureau was ingeschreven als werkzoekende en niet door hem was geworven. Verder was het aanmeldformulier ten behoeve van een arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau door de werkgever uitgeprint en ook door de werkgever (voor de werknemer) ingevuld en met de werknemer besproken. De werknemer had nooit iemand van het uitzendbureau gezien of gesproken.

Omzeilen van werknemersbescherming

De Rechtbank oordeelde daarom dat in dit geval gebruik was gemaakt van een constructie om het formele en materiële werkgeverschap uit elkaar te trekken en dat hier doorheen gekeken moet worden. Alles wees er op dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tot stand was gekomen met de werkgever via de ketenregeling van artikel 7:668a BW en dat de payroll-/uitzendconstructie werd gebruikt om dit te omzeilen.

De ingezette ontsnappingsroute voor payrolling/uitzending is dus niet zonder meer waterdicht. De werkgever komt als inlener niet weg met deze constructie en moet 'op de blaren' zitten. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met de werknemer was in dit geval een feit.

Deel dit artikel

f in  

[Carolin Vethanayagam](#) is advocaat bij Linea Recta Advocatuur.

GERELATEERD



ARBEIDSRECHT | vandaag

Xella-arrest: beëindigen van slapende dienstverbanden

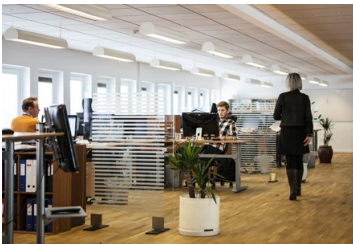
Een slapend dienstverband ontstaat als de werknemer gedurende 104 weken arbeidsongeschikt is geweest en daarna arbeidsongeschikt blijft, maar het dienstverband niet... →



ARBEIDSRECHT | 09 december 2022

De rol van vakbonden: nu en in de toekomst

Over de werkzaamheden van vakbonden bestaan twee verschillende visies. De logic of influence en de logic of membership. Welke van die twee geniet de voorkeur? →



NIEUWS | 23 november 2022

Vakbond: overheid moet meer controleren op veilige werkvloer

De overheid moet zorg dragen voor een veilige werkvloer door meer te controleren en ook boetes uit te delen. →



ARBEIDSRECHT | 31 oktober 2022

Zorgplicht werkgever adviseren Regeling Vervroegde Uittreding

Werkgevers kunnen persoonlijke afspraken maken met de werknemers over het eerder uit dienst treden dan de pensioengerechtigde leeftijd. Maar wat als de werkgever... →



NIEUWS | 19 oktober 2022

Deliveroo compenseert bezorgers bij vertrek uit Nederland

Maaltijdbezorger Deliveroo vertrekt eind volgende maand uit Nederland. Het bedrijf had al eerder aangegeven de Nederlandse markt te willen verlaten. Niet alleen... →