

Meer bescherming voor payrollwerknemers

Het was redelijk eenvoudig een arbeidsovereenkomst met een payrollwerknemer te beëindigen. Door de inwerkingtreding van de nieuwe Ontslagregeling per 1 juli is dat een stuk lastiger geworden.

Carolin Vethanayagam

In de nieuwe Ontslagregeling, die per 1 juli is ingegaan, wordt de payrollwerknemer omschreven als de werknemer die op basis van een overeenkomst tussen de payrollwerkgever en een derde - die niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt - ter beschikking wordt gesteld aan die derde, om onder diens toezicht en leiding arbeid te verrichten. De payrollwerkgever is alleen met toestemming van die derde gerechtigd de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.

Via payrolling wordt in feite het juridische/formele werkgeverschap door de inlener uitbesteed aan het payrollbedrijf. Het payrollbedrijf is juridisch/formeel de werkgever en de inlener is de materiële werkgever.

Bijzondere ontslagregels

Vóór 1 juli 2015 waren er bij het UWV bijzondere ontslagregels van kracht voor ontslag van payrollwerknemers. Dit in verband met de bijzondere contractuele relaties bij payrollconstructies tussen de formele werkgever, de werknemer en de inlener.

Deze kwamen er onder meer op neer dat in geval van beëindiging van de opdracht door de inlener, het payrollbedrijf een bedrijfseconomische reden had een ontslagaanvraag in te dienen bij het UWV voor de betrokken werknemer. Het payrollbedrijf hoefde daarbij enkel aannemelijk te maken dat de inlener de opdracht had beëindigd. Het payrollbedrijf hoefde dus niet aan te geven wat de reden was voor de beëindiging van de opdracht door de inlener en dit werd ook niet door het UWV getoetst.

Afspiegelingsbeginsel

Het afspiegelingsbeginsel - dat de volgorde van ontslag van werknemers bepaalt - werd in dit kader beperkt tot de werknemers van het payrollbedrijf die bij de betreffende inlener werkzaam waren. Als gevolg hiervan werd de ontslagaanvraag van een werknemer, die op basis van het afspiegelingsbeginsel bij het gehele payrollbedrijf zelf bijvoorbeeld niet voor ontslag in aanmerking kwam, toch gehonoreerd.

De wederindiensttreedingsvoorwaarde werd verder niet opgenomen in de ontslagbeschikking. Deze voorwaarde komt er op neer dat een werkgever gehouden is de werknemer waarvoor een ontslagvergunning is verleend opnieuw in dienst te nemen (onder dezelfde voorwaarden) indien binnen 26 weken na bekendmaking van de ontslagvergunning een vacature voor werkzaamheden van dezelfde aard ontstaat.

Gelijkwaardige ontslagbescherming

Het uitgangspunt van de nieuwe Ontslagregeling is dat de ontslagbescherming van payrollwerknemers gelijkwaardig is aan die van de werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij de inlener. Onder de nieuwe Ontslagregels wordt het ontslag van de payrollwerknemer daarom beoordeeld aan de hand van de omstandigheden bij de inlener, als ware de inlener de werkgever van de payrollwerknemer.

Als de inlener de opdracht bijvoorbeeld opzegt omdat de payrollwerknemer onvoldoende functioneert, is er voor het payrollbedrijf alleen sprake van een redelijke grond voor ontslag als aan de voorwaarden voor ontslag wegens onvoldoende functioneren bij de inlener is voldaan. Het payrollbedrijf zal dat alleen kunnen aantonen met behulp van het dossier dat de inlener heeft gevormd, zodat het payrollbedrijf er verstandig aan doet met de inlener de verplichting overeen te komen een goed onderbouwd dossier over het functioneren van de payrollwerknemer bij te houden.

Aannemelijk

Het voorgaande geldt ook voor opzegging van de opdracht als er onvoldoende werk is voor de payrollwerknemer. In dat geval moet aannemelijk worden gemaakt dat het vervallen van een arbeidsplaats bij de inlener noodzakelijk is voor een doelmatige bedrijfsvoering. Omdat de inlener niet op grond van de wet verplicht is het payrollbedrijf van de noodzakelijke bedrijfseconomische informatie te voorzien, zal ook op dit punt een regeling getroffen moeten worden in de overeenkomst tussen payrollbedrijf en inlener.

Het afspiegelingsbeginsel dat van toepassing is bij bedrijfseconomisch ontslag, is verder niet meer beperkt tot de werknemers van de inlener en zal (door de inlener) ook toegepast moeten worden op de payrollwerknemer.

Hiernaast zal de wederinstredingsvoorwaarde ook gaan gelden bij ontslag van payrollwerknemers. Dit betekent dat de inlener die binnen 26 weken na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een ander in dienst wil nemen, eerst de payrollwerknemer (al dan niet via het payrollbedrijf) in de gelegenheid moeten stellen zijn vroegere werkzaamheden te hervatten.

Payrolling minder aantrekkelijk

Uit het voorgaande blijkt dus dat het voor inleners niet zonder meer aantrekkelijk is om het werk te laten verrichten door payrollwerknemers in plaats van 'eigen' werknemers. Daar waar inleners voorheen gemakkelijk arbeidsrelaties konden beëindigen, is dit onder de nieuwe regels wel anders. De payrollconstructie is dus niet meer zo flexibel. De omstandigheden bij de inlener zijn bepalend voor de bevoegdheid van het UWV, respectievelijk de kantonrechter om het ontslag preventief te toetsen aan de hand van de door de payrollwerkgever over te leggen (door hem van inlener te verkrijgen) informatie.

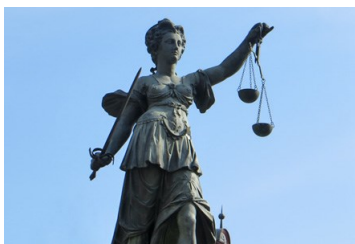
Een goede contractuele verhouding tussen het payrollbedrijf en de inlener is hierbij in ieder geval van essentieel belang.

Deel dit artikel



Carolin Vethanayagam is advocaat bij **Linea Recta Advocatuur**.

GERELATEERD



ARBEIDSRECHT | vandaag

Xella-arrest: beëindigen van slapende dienstverbanden

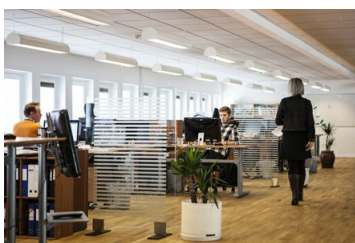
Een slapend dienstverband ontstaat als de werknemer gedurende 104 weken arbeidsongeschikt is geweest en daarna arbeidsongeschikt blijft, maar het dienstverband niet... →



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... →
