

Payrolling mislukt door ontbreken ondubbelzinnige instemming werknemer

Payrolling moet zorgvuldig worden vormgegeven. Recent stelde de Rechtbank Gelderland bijvoorbeeld vast dat een payrollconstructie ongeldig was omdat de werknemer niet adequaat was voorzien van informatie over de gevolgen ervan.

Carolin Vethanayagam

Het overdragen van het personeelsbestand aan een payrollorganisatie biedt allerlei voordelen, met name op het administratieve vlak. Payrollconstructies bevatten echter ook de nodige haken en ogen. Zo kan de inlener, dan wel de overdragende werkgever onder omstandigheden alsnog als de juridische werkgever van de werknemer worden aangemerkt. Uit de uitspraak van de Rechtbank Gelderland van 3 juni 2015 blijkt verder dat adequate informatievoorziening door de werkgever aan de werknemer over de gevolgen van payrolling van essentieel belang kan zijn bij de vraag of de payrollconstructie uiteindelijk slaagt. Wat was de situatie?

'Het overdragen van het personeelsbestand aan een payrollorganisatie biedt allerlei voordelen.'

De werknemer in deze kwestie is sinds 1999 in dienst van de werkgever. In 2005 sluit de werknemer een als 'arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd' betitelde overeenkomst met het payrollbedrijf waarmee de werkgever samenwerkte. De werknemer blijft feitelijk werkzaam bij de werkgever, alleen wordt hij nu betaald door het payrollbedrijf.

Medio 2014 heeft de werkgever het payrollbedrijf laten weten geen gebruik meer te willen maken van de werknemer. Het payrollbedrijf heeft daarna tevergeefs getracht de werknemer te herplaatsen. Op 23 oktober 2014 heeft het payrollbedrijf een ontslagvergunning ontvangen van het UWV.

'Payrollconstructies bevatten ook de nodige haken en ogen.'

Wederzijds goedvinden

De vraag die centraal staat in deze uitspraak is of de werknemer ook na 23 mei 2005 bij de werkgever in dienst is gebleven, of dat aan deze arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden per 23 mei 2005 een einde is gekomen, doordat de werknemer per die datum een overeenkomst met het payrollbedrijf heeft gesloten.

Alvorens deze vraag concreet te beantwoorden, stelt de Rechtbank voorop dat, gelet op de verstrekkende gevolgen die het beëindigen van een dienstverband voor een werknemer kan hebben, het vaste rechtspraak is dat een werknemer slechts dan aan zijn ontslagneming kan worden gehouden als sprake is van een ondubbelzinnige, op beëindiging gerichte wilsverklaring. Dit impliceert dat ook als de werknemer een beëindigingsovereenkomst heeft getekend, de werkgever zich ervan moet vergewissen of de werknemer de consequenties daarvan heeft ingezien.

Essentiële rechten

Het voorgaande geldt volgens de Rechtbank ook voor de situatie waarin een werknemer een overeenkomst tekent die inhoudt dat de werknemer de werkzaamheden die hij voorheen rechtstreeks in dienst van de werkgever verrichtte, voortaan zal verrichten in dienst van een payrollbedrijf. Te meer daar de werknemer door de ondertekening van de overeenkomst met het payrollbedrijf essentiële rechten zou prijsgeven die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst met de werkgever. De Rechtbank wijst daarbij onder meer op het (zich inmiddels ook gerealiseerde) risico van beëindiging door de werkgever van de inlening van de werknemer, waarna het payrollbedrijf over kan gaan tot het aanvragen van een ontslagvergunning.

Schriftelijke instemming

De Rechtbank oordeelt dat de werkgever de werknemer in casu niet op deze consequenties heeft gewezen. Ook heeft de werkgever de werknemer onvoldoende geïnformeerd over de door hem beoogde beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werknemer op het moment van het sluiten door de werknemer van de overeenkomst met het payrollbedrijf. Daarbij was ook van belang dat de werknemer nimmer schriftelijk heeft ingestemd met de

beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de werkgever.

Daarom, zo oordeelt de Rechtbank, is de arbeidsovereenkomst tussen de werknemer en de werkgever in stand gebleven, waarbij de werkgeversverplichtingen zijn gaan herleven vanaf het moment dat de arbeidsovereenkomst met het payrollbedrijf eindigde. De werkgever moet daarom het loon vanaf dat moment doorbetalen, en de werknemer toelaten tot het werk.

'Uit jurisprudentie blijkt dat een payrollconstructie goed doordacht moet worden uitgevoerd.'

Doordacht uitvoeren

Uit jurisprudentie blijkt dat een payrollconstructie zoals de onderhavige (juridisch) goed doordacht moet worden uitgevoerd, om te voorkomen dat de werknemer alsnog in dienst blijft van de oorspronkelijke werkgever. Rechters hebben namelijk de neiging door payrollconstructies heen te prikken, teneinde werknemers de door de wet beoogde bescherming te bieden.

Deze uitspraak bevestigt dat werknemers goed moeten worden geïnformeerd over de consequenties van personeelsoverdracht bij payrollen en dat daarbij sprake moet zijn van een duidelijke en ondubbelzinnige instemming van de werknemers met de overgang naar het payrollbedrijf en met beëindiging van het dienstverband met de oorspronkelijke werkgever. Als dat ontbreekt, loopt deze werkgever het aanzienlijke risico dat de werknemer alsnog geacht wordt in dienst te zijn gebleven van de werkgever, met alle arbeidsrechtelijke consequenties van dien.

Deel dit artikel



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

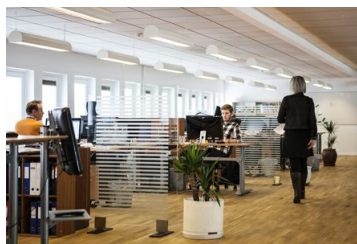
GERELATEERD



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... →



NIEUWS | 07 oktober 2022

KLM mag oud-topman Elbers ontslagvergoeding meegeven

Oud-KLM-topman Pieter Elbers heeft volgens de rechtbank van Amsterdam recht op een ontslagvergoeding na zijn vertrek bij de luchtvaartmaatschappij. Bovendien heeft... →
