



Payrolling op zijn retour?

- Geplaatst door [Arthur Hol](#) op 22 juli 2013 om 8:00am
- [Bekijk bericht](#)

Is na een aantal afstraffende uitspraken van de rechter, payrollen op zijn retour? Nee! Payrolling is nog steeds springlevend maar wordt door recente rechterlijke uitspraken wel afgebakend. Deze uitspraken komen tegemoet aan de behoefte die er in de praktijk aan afbakening bestaat omdat de payrollconstructie niet wettelijk is geregeld. Deze uitspraken scheppen duidelijkheid: het is niet langer mogelijk om bepaalde wezenlijke rechten van werknemers te omzeilen door het opzetten van een payrollconstructie.

In een recente uitspraak van de Rechtbank Den Haag werd de opdrachtgever, het ministerie van Economische Zaken, op zijn verantwoordelijkheid tegenover de payrollwerknemers gewezen die werkzaam zijn bij Agentschap NL. Aanleiding hiervoor was de wisseling van payrollonderneming door het ministerie van Economische Zaken. Bij die wisseling mogen van de rechter de rechten van werknemers niet in gedrang komen. De rechter oordeelde dat de payrollonderneming niet kan worden aangemerkt als werkgever in de zin van artikel 7:610 BW. De opdrachtgever is de feitelijke werkgever en heeft daarmee de verantwoordelijkheid om de rechten van werknemers, zoals vakantierechten, te respecteren. In deze zaak heeft de actieve rol die het Agentschap speelde in het bijhouden van vakantiedagen en de beoordeling van het functioneren van werknemers een belangrijke, zo niet doorslaggevende rol gehad.

Een aantal maanden daarvoor kreeg ook de gemeente Enschede de deksel op haar neus. Zij werd gestraft voor de onduidelijkheid die zij liet bestaan over waar de werknemers in dienst waren. Was dit bij de gemeente Enschede of bij de payrollonderneming? Het verzoek tot ontslag wordt door de rechter afgewezen omdat de werknemers in dienst zijn van de gemeente Enschede en niet bij de payrollonderneming, waarbij een rol speelde dat de payrollonderneming louter en alleen ten behoeve van gemeente Enschede was opgezet en op vrijwel geen enkele wijze zelfstandig invulling gaf aan haar werkgeverschap .

De brancheorganisatie van payrollondernemingen (hierna: VPO) betitelt deze praktijk van de gemeente Enschede als doe-het-zelf-payrolling, die niet goed is voor het beeld van payrollondernemingen. VPO streeft namelijk naar een professionele invulling van het werkgeverschap bij payrolling en daar valt de praktijk van de gemeente Enschede niet onder. VPO is van mening dat payrolling nog steeds op een professionele manier kan bestaan, ook als de werkgeversrisico's zoals ontslag of ziekte onder de verantwoordelijkheid van de payrollonderneming blijven vallen.

Uit deze uitspraken mag niet worden geconcludeerd dat een payrollconstructie op zich grote risico's met zich brengt, maar slechts dat werknemersrechten niet ontdoken kunnen worden door toepassing van een payrollconstructie. De opdrachtgever /feitelijk werkgever blijft zélf verantwoordelijk voor het waarborgen van deze rechten. Daarnaast dient de payrollonderneming een reële invulling te geven aan het werkgeverschap, wil zij echt als werkgever aangemerkt kunnen worden.

Indien de payrollonderneming is aangesloten bij een cao, zoals de NBBU-cao, dan zal dit eerder worden aangenomen.

In de rechtspraak –of wetgeving waaraan gewerkt wordt- zal nog wel meer verduidelijking moeten komen, wanneer nu sprake is van een reële invulling van het werkgeverschap door een payrollonderneming.

Wat vindt u, wanneer is daar sprake van? Deel uw ideeën en ervaringen!

Lees ook het eerder verschenen nieuwsbericht: [Sluiproute payrolling afgesloten voor werkgevers.](#)

Arthur Hol
HRM College