



## Payrolling

---

*Wie is de echte werkgever?*

### **Wat is payrolling?**

Bij payrolling wordt de formele en administratieve kant van het werkgeverschap in handen gelegd van een payrollbedrijf. Payrolling kan variëren van het enkel voeren van de salarisadministratie tot en met volledig werkgeverschap.

### **Waarom payrolling?**

Het doel van payrolling is veelal om arbeidskrachten zo flexibel mogelijk in te zetten.

### **De huidige stand van zaken**

Het fenomeen payrolling is echter vanuit verschillende zijden onder vuur komen te liggen.

#### *Ministerie van Financiën*

Het Ministerie van Financiën heeft aangegeven meer controle op payrollconstructies te zullen uitvoeren. Het Ministerie is namelijk van mening dat payrollconstructies worden gebruikt om werknemersbescherming te ondermijnen (eenvoudiger ontslag, geen cao, goedkopere pensioenregelingen). Over deze kwestie hebben inmiddels ook enkele kantonrechters uitspraak gedaan in een aantal ontslagzaken van “payrollwerknemers”.

#### *Belastingrechter*

Afgelopen zomer lijkt de belastingrechter eveneens nog een duit in het zakje te hebben gedaan. In een zaak waarbij een dienstverlener opereerde als een payrollbedrijf, heeft de belastingrechter bepaald dat er geen sprake was van een gezagsverhouding met het payrollbedrijf. De vraag is nu hoever we deze uitspraak moeten doortrekken: Is er dan wel een gezagsverhouding met het inlenende bedrijf? Dienen de loonheffingen te worden ingehouden bij de inlener? Worden daarmee de maatregelen overruled die de inlener heeft genomen om zich juist te vrijwaren van inlenersaansprakelijkheid?

#### *Wet Werk en Zekerheid (WWZ) (m.i.v. 2015)*

Op 1 januari 2015 en op 1 juli 2015 treden de onderdelen van de Wet Werk en Zekerheid in werking. Tegelijkertijd worden de beleidsregels van het UWV ingrijpend gewijzigd.

De WWZ behandelt de nieuwe “spelregels” omtrent tijdelijke arbeidscontracten (opeenvolgende tijdelijke contracten, proeftijd, ontslagvergoeding, etc.). Een gevolg van de WWZ/beleidsregels is dat de ontslagbescherming die de eigen werknemers hebben, ook gaat gelden voor payrollwerknemers.



-2-

Een voorbeeld: Onder de oude regels was het voor een opdrachtgever voldoende om de opdracht met het payrollbedrijf te beëindigen. Het payrollbedrijf had vervolgens automatisch een bedrijfseconomische reden om het arbeidscontract met de payrollwerknemer op te zeggen. Echter, onder de WWZ en de nieuwe beleidsregels van het UWV geldt een zwaardere toets bij de beoordeling van ontslag om bedrijfseconomische redenen.

Een ander voorbeeld: Als u als werkgever uw onderneming moet reorganiseren, dan dient u ook uw payrollwerknemers in het afspiegelingsbeginsel te betrekken, ook al zijn ze formeel niet bij u in dienst. Dit kan er dus zelfs toe leiden dat u eerst uw eigen werknemers moet ontslaan.

#### **Gevolgen voor “gewone” uitzendkrachten?**

Zelfs sommige uitzendkrachten zullen onder de bescherming gaan vallen. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de uitzendovereenkomst geen “zuivere” uitzendovereenkomst is, maar ook elementen van payrolling in zich heeft.

#### **Conclusie**

Payrollconstructies worden een stuk minder interessant om arbeidskrachten flexibel in te zetten. Graag gaan we met u in gesprek om te bepalen of in uw situatie actie gewenst is.