

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 2713

Vragen van het lid **Hamer** (PvdA) aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de groei van payrolling* (ingezonden 29 april 2011).

Antwoord van minister **Kamp** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 1 juni 2011).

Vraag 1

Kent u het bericht «Payroll biedt werkgever sluiproute»?<sup>1</sup>

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Wat is uw opvatting over de in dit bericht beschreven groei van het aantal werknemers dat onder contract staat bij payroll-bedrijven?

Antwoord 2

Ik heb daar geen specifieke opvatting over. Er wordt gebruik gemaakt van de mogelijkheden die de wetgeving biedt en kennelijk bestaat er bij werkgevers behoefte om werknemers op basis van een payrollconstructie in dienst te nemen.

Vraag 3

Wat is uw opvatting over de gemakzuchtige bepaling in de beleidsregels van het Uitvoeringsorgaan werknemersverzekeringen (UWV) dat een opzegging van een inleenovereenkomst op zichzelf een bedrijfseconomische grond voor ontslag is? Bent u bereid om met UWV af te spreken dat meer bewijs gevraagd zal worden voor een bedrijfseconomische grond voor ontslag? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3

Bij payrolling is sprake van een zogenoemde driehoeksrelatie: het payrollbedrijf, de werknemer waarmee het payrollbedrijf een arbeidsovereenkomst heeft en de opdrachtgever waar de werknemer werkzaam is. Mij is bekend dat er in rechtspraak en literatuur discussie is ontstaan over de vraag of bij payrolling het payrollbedrijf (de formele werkgever) danwel de opdrachtgever (de materiële werkgever) als juridische werkgever moet worden aangemerkt.

<sup>1</sup> <http://www.fd.nl/artikel/22018496/payroll-biedt-werkgever-sluiproute>

Uiteindelijk zal daarover in de jurisprudentie duidelijkheid moeten ontstaan. Vooral nog wordt bij de toepassing van het Ontslagbesluit dan ook uitgegaan van de veronderstelling dat het payrollbedrijf (de formele werkgever) de juridische werkgever is.

Als de opdrachtgever (de materiële werkgever) de relatie met een payrollmedewerker wil beëindigen en om die reden de payrollopdracht met het payrollbedrijf voor de betreffende werknemer beëindigt, komt zijn arbeidsplaats bij het payrollbedrijf in beginsel te vervallen. Als er voor deze werknemer geen andere mogelijkheden zijn om in dienst van het payrollbedrijf werkzaam te zijn, zal het payrollbedrijf een ontslagvergunning aanvragen om bedrijfseconomische redenen (geen werk bij het payrollbedrijf). Dat is ook wat het payrollbedrijf aannemelijk moet maken. Het gaat wat betreft de toepassing van het Ontslagbesluit om het vervallen van een arbeidsplaats bij het payrollbedrijf, niet om het vervallen van een arbeidsplaats bij de materiële werkgever. Dat betekent niet dat het payrollbedrijf kan volstaan met het zich beroepen op het feit dat de payrollopdracht is beëindigd. Op grond van het Ontslagbesluit en de beleidsregels UWV dient het payrollbedrijf aannemelijk te maken dat herplaatsing van de betreffende werknemer niet mogelijk is. Bij een ontslagverzoek moet dan ook blijken dat het payrollbedrijf nagegaan is of er bij andere opdrachtgevers geschikte vacatures zijn (of op korte termijn komen). Ook moet blijken dat het payrollbedrijf de werknemer op het bestaan van de vacatures heeft gewezen en dat hij de werknemer met de betreffende opdrachtgevers in contact heeft gebracht. Als hier niet aan is voldaan, wordt een vergunning geweigerd, feitelijk vanwege onvoldoende onderbouwing van de bedrijfseconomische noodzaak van het ontslag. Ik meen dat hiermee voldoende bewijs wordt gevraagd voor de bedrijfseconomische noodzaak voor ontslag bij het payrollbedrijf en merk op dat deze wijze van toetsing al enige tijd bestaat.

#### Vraag 4

Deelt u de mening dat de vaak gehanteerde exclusiviteitsbepaling in inleenovereenkomsten leidt tot een schijnconstructie omdat de werknemers op wie de overeenkomst betrekking heeft gewoon blijven werken bij de «oude» werkgever? Zo nee, waarom niet? Zo ja, wat gaat u hieraan doen?

#### Antwoord 4

De terminologie «schijnconstructie» suggereert dat hier sprake is van een onoorbare constructie. Dat is niet zonder meer het geval. De mogelijkheid voor payrolling is ontstaan door het vervallen van de beperking die voorheen bestond voor het uitzenden van personeel bij dezelfde opdrachtgever. Dat was vroeger beperkt tot zes maanden maar deze beperking is komen te vervallen mede als gevolg van afspraken tussen werkgevers en werknemers in het zogenoemde Flexakkoord, midden jaren negentig van de vorige eeuw. Daardoor is het nu mogelijk werknemers voor langere duur op basis van een uitzendovereenkomst bij een opdrachtgever werkzaam te doen zijn. Hiervan wordt bij payrolling gebruik gemaakt.

#### Vraag 5

Deelt u de mening dat de geconstateerde groei van het aantal payrollklanten leidt tot een scheefgroei op de arbeidsmarkt, waarbij werknemers ongewild een stuk zekerheid inleveren zodat hun werkgevers goedkoper uit zijn? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 5

Op basis van de informatie die nu beschikbaar is, kan ik niet onderschrijven dat er sprake zou zijn van een scheefgroei. Feit is dat het aantal werkgevers en werknemers dat gebruik maakt van de payrollconstructie de afgelopen jaren is gestegen. Feit is ook dat payrollwerknemers een ander type contract hebben dan normaal gesproken het geval is. Of dat voor werknemers een ongewilde keuze is, kan ik niet uit de beschikbare gegevens afleiden.

#### Vraag 6

Deelt u de mening dat de mogelijkheid om een inleencontract zeven keer te verlengen buitensporig is, ook in vergelijking met de uitzendsector? Zo nee, waarom niet? Zo ja, wanneer kan de Kamer een voorstel verwachten om deze hernieuwingsmogelijkheid te beperken?

#### Antwoord 6

Ik deel de mening niet dat de mogelijkheid om een tijdelijke arbeidsovereenkomst zeven keer te verlengen (op basis van de zogenoemde VPO-CAO) zonder dat een vast contract ontstaat, buitensporig is in vergelijking met de uitzendsector. Voor de uitzendsector geldt (op grond van de zogenoemde ABU-CAO) dat gedurende de eerste 78 weken een onbeperkt aantal uitzendcontracten kan worden aangegaan en voor de periode van 24 maanden daarna, een tijdelijk contract bij het uitzendbureau zeven keer kan worden verlengd alvorens een vast contract ontstaat.

#### Vraag 7

Hoe verhoudt de payrollconstructie zich met de uitzendsector?

#### Antwoord 7

Payrollbedrijven en uitzendbureaus lijken op elkaar wat betreft het tewerkstellen van werknemers bij derden. Net als bij uitzendbureaus is er ook bij payrollbedrijven sprake van een zogenoemde driehoeksrelatie: het payrollbedrijf, de werknemer waarmee het payrollbedrijf een arbeidsovereenkomst heeft en de opdrachtgever waar de werknemer werkzaam is. Het verschil tussen een medewerker werkzaam via een uitzendbureau en een medewerker werkzaam via een payrollorganisatie betreft onder meer de werving en de duur van de tewerkstelling. Bij een uitzendovereenkomst via het uitzendbureau werft het uitzendbureau de medewerker voor het bedrijf dat inleent. De terbeschikkingstelling aan derden is veelal van kortere duur. In het geval van payrolling werft het inlenende bedrijf de werknemer zelf en is de terbeschikkingstelling door het payrollbedrijf veelal voor onbepaalde tijd.

#### Vraag 8

Bent u bereid de regels voor payrollingbedrijven zodanig aan te passen dat de evidente nadelen voor werknemers die onder zo'n contract werken, niet langer groter zijn dan voor werknemers die onder contract staan bij de organisatie waar zij ook daadwerkelijk hun taak verrichten? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 8

Ik zal de Stichting van de Arbeid vragen hoe wordt aangekeken tegen de ontwikkeling van payrolling, mede in het licht van de gevolgen voor werknemers als het gaat om ontslag.