

# Rechter geeft inlener belangrijkere rol bij ontslag payrollwerknemer

De feitelijke werkgever, de inlener, krijgt een belangrijkere rol bij ontslag van payrollmedewerkers. De Rotterdamse kantonrechter bepaalt namelijk dat het afspiegelingsbeginsel voor payrollwerknemers niet van toepassing is.

Jurisprudentie wordt verzorgd door  
mr. J. M. Caro, Advocatenkantoor  
Werk & Wet, Amstelveen. Tel. 020  
6995042, office@werkenwet.nl

## De feiten

Op diverse locaties binnen het onderwijs heeft een payrollbedrijf 139 consultants tewerk gesteld. Een bezuinigingsmaatregel maakt afvloeiing van een derde deel van het payrollaantal noodzakelijk, hetgeen leidt tot 45 ontslagvergunningen. Deze worden door UWV Werkbedrijf verleend, conform de beleidsregels en het hoofdstuk daarin over payrolling. Voor tien zieke werknemers geldt een opzegverbod, zodat voor hen een ontbindingsverzoek wordt ingediend nadat de ontslagvergunning is verleend.

## De beslissing

De discussie gaat over het al dan niet toepassen van het afspiegelingsbeginsel. Als de inlener daar niet toe wil of kan overgaan, hoeft het payrollbedrijf niet af te spiegelen bij de voordrachten voor ontslag. Het payrollbedrijf heeft immers geen invloed op de wijze waarop het werk wordt ingedeeld door de inlener. Op zijn beurt heeft de inlener de beslissing bij de verschillende scholen neergelegd en hen gevolgd in de aanwijzing van de werknemers voor ontslag. Daar waar meerdere werknemers binnen één school werkzaam waren, is afgespiegeld. De kantonrechter prikte de payrollconstructie lek door aan te geven dat de feitelijke werkgever, de inlener, een materiële arbeidsovereenkomst met de consultants heeft gesloten. Om te spreken van een arbeidsovereenkomst tussen consultant en inlener moet er sprake zijn van de wettelijke criteria: loon, arbeid en een gezagsverhouding. Nu het loon via het payrollbedrijf wordt uitbetaald, maar één op één wordt doorgerekend aan de inlener, is er sprake van materieel werkgeverschap, dat zeker bij zaken als besluitvorming over ontslag, gelijk gesteld moet worden aan formeel werkgeverschap. De derde die dan vervolgens ontslag aanvraagt, dient zich volgens de

kantonrechter te houden aan de regels van het BBA, die zijn opgesteld ter bescherming tegen ongerechtvaardigde ontslagen. De rechter heeft alle tien de verzoeken afgewezen.

Kantonrechter Rotterdam 21 december 2012, JAR 2013, nummer 46

## COMMENTAAR

Is de tijd van payrolling voorbij, waarbij de inlener zich vrij van ontslagregels kan begeven op de arbeidsmarkt? Het hof in Leeuwarden aanvaardde in 2012 de speciale uitzonderingsbepalingen van het UWV Werkbedrijf nog in volle omvang. De opzegging door de inlener in een payrollsituatie vormt volgens de beleidsregels een bedrijfseconomische reden voor ontslag. De Rotterdamse kantonrechter haalt deze redenering onderuit door veel meer verantwoordelijkheden bij de inlener te leggen dan bij de materieel werkgever. Ook bij ontslag zou juist daar gekeken moeten worden naar de toepassing van de regelgeving en niet blind te varen op de payrollconstructie, die door de rechter strijdig wordt geacht met de beschermingsgedachte van het BBA. Er is echter geen arbeidsovereenkomst waaraan de werknemer zich ten opzichte van de inlener heeft verbonden. Dat blijft in de rechtspraak toch een punt waar in de regel wordt aangenomen dat een arbeidsovereenkomst tussen twee partijen niet zomaar 'verkleurt' naar een arbeidsovereenkomst met een andere werkgever. Op het ontslagrecht in payrollsituaties bestaat vanuit de wetenschappelijke benadering al langere tijd kritiek. Deze kritiek begint nu door te klinken in de mening van de rechter. Van de ontbindingsbeschikking van de Rotterdamse rechter is geen hoger beroep mogelijk. Het is afwachten wat er in vergelijkbare situaties wordt beslist. Ik houd u hier op de hoogte. X

Voor meer jurisprudentie  
zie [www.flexmarkt.nl](http://www.flexmarkt.nl)