

Voorlopig groen licht voor payrollcontracten

Een gastvrouw van een strandpaviljoen met een payrollcontract claimt een arbeidsovereenkomst, maar de kantonrechter verwerpt dit verzoek: de payrollovereenkomst voldoet aan de criteria van een uitzendovereenkomst.

Foto: Koos Groenewold

De rubriek *Jurisprudentie* wordt verzorgd door *Jacqueline Caro van Advocatenkantoor Werk & Wet in Amstelveen*.
office@werkenwet.nl

De feiten

Een strandpaviljoen schakelt regelmatig bij evenementen een gastvrouw in. De paviljoenhouder wil haar niet in dienst nemen en schakelt vervolgens een payrollbedrijf in. Beide partijen waren tevreden met deze constructie. De gastvrouw werkt op regelmatige basis, tot het moment dat het strandpaviljoen haar niet meer wil inzetten. Dan stelt de gastvrouw dat er wel degelijk een arbeidsovereenkomst met het strandpaviljoen is ontstaan omdat zij op zeer regelmatige basis werkte. Subsidiar stelt zij dat er een uitzendovereenkomst met de payrollonderneming is ontstaan, echter één zonder uitzendbeding vanwege het ontbreken van de allocatieve functie van het payrollbedrijf. Tenslotte stelt zij dat er een overeenkomst *sui generis* zou zijn ontstaan; een overeenkomst die niet nader in de wet is beschreven, maar die dicht aanligt tegen de arbeidsovereenkomst.

De beslissing

De rechter benadrukt het feit dat de payrollconstructie het initiatief is geweest van de gastvrouw. Zij wilde echt niet in dienst treden bij het strandpaviljoen. Richting payrollbedrijf heeft zij aangegeven dat zij een flexibele arbeidsrelatie wilde aangaan. De rechter stelt bovendien vast dat de gastvrouw enkele cursussen heeft gevolgd die zijn georganiseerd door de payrollonderneming. Binnen die context kan de kantonrechter niet vaststellen dat er een arbeidsovereenkomst met het strandpaviljoen tot stand is gekomen. Vervolgens meent de kantonrechter dat de relatie tussen gastvrouw en payrollbedrijf onder de wettelijke criteria voor een uitzendovereenkomst valt. De kantonrechter gaat voorbij aan het ontbreken van een allocatieve functie van de payrollonderneming en verwijst daarbij naar de wetgeschiedenis. Daarin is uitdrukkelijk aan de orde geweest dat niet alleen de gangbare uitzendrelatie onder de wettelijke definitie van de uitzendovereenkomst valt, maar ook andere driehoeksrelaties daaronder kunnen vallen. De onderhavige situatie wordt door de rechter uitgelegd als de door de wetgever bedoelde driehoeksrelatie,

nu in de wet niet is voorgeschreven dat de uitzendwerkgever te allen tijde een actieve rol moet vervullen bij het samenbrengen van opdrachtgever en werkzoekenden.

COMMENTAAR

Er zijn inmiddels veel rechters die payroll anders uitleggen en daarin geen uitzendovereenkomst zien. In sommige gevallen is er een zelfstandige overeenkomst benoemd die geen arbeidsovereenkomst en geen uitzendovereenkomst is. De werknemer komt in dergelijke gevallen als winnaar uit de bus en krijgt daarmee een steviger rechtspositie. In de literatuur wordt ook flink gevochten over het begrip payrollovereenkomst. Uit de onderhavige uitspraak blijkt dat het voorlopig nog mogelijk blijft om met payrollconstructies te blijven werken en deze onder de definitie en regelgeving van de uitzendovereenkomst te brengen. Per geval zal bekeken worden - aan de hand van de concrete feiten - of er een driehoeksrelatie kan worden aangenomen die als uitzendovereenkomst kan worden gekwalificeerd. Met de aanstaande invoering van de Wet werk en zekerheid zal er kritischer worden gekeken naar constructies waarmee rechtsbescherming van werknemers wordt verminderd of omzeild. In deze uitspraak wordt met name de allocatiefunctie ruim uitgelegd. Ruimer dan door de critici wenselijk wordt geacht. Hierbij zal ongetwijfeld hebben meegespeeld dat zowel de werknemer als de opdrachtgever heel bewust voor payroll hebben gekozen. Er is dus geen sprake van een situatie waarbij de werknemer niet anders kon dan een payrollovereenkomst aanvaarden. Het blijft bij payroll van belang om de werknemer te betrekken bij deze constructie en duidelijke informatie te verstrekken over met wie de werknemer een dienstverband aangaat. Op die manier kan in een voorkomend geval wellicht bij de onderhavige uitspraak worden aangesloten. **X**

Rechtbank Amsterdam, kantonrechter 4 juli 2014, Jurisprudentie Arbeidsrecht 2014, 248