



Einde van payrollen?

Een bedrijf laat een medewerker verlonen via een payroll-bedrijf. Na beëindiging van relatie met de medewerker claimt deze alsnog – en met succes – een arbeidsovereenkomst met het bedrijf. Dit kan een belangrijke ontwikkeling zijn voor bedrijven die hun personeel veilig dachten te laten payrollen.

De feiten

Een mediabedrijf heeft een redacteur aangesteld. Deze verricht redactiewerkzaamheden gedurende minimaal 20 uren per week. Ongeacht het feitelijk werken van deze 20 uren, ontvangt hij daarvoor een vergoeding. Meeruren worden ook in rekening gebracht en uitbetaald. De vergoeding ontvangt hij van een payrollbedrijf waar hij zich op verzoek van het mediabedrijf heeft ingeschreven. Tussen de redacteur en het mediabedrijf zijn geen afspraken neergelegd in een document met de titel 'arbeidsovereenkomst'. Een arbeidsovereenkomst is volgens het mediabedrijf ook nooit beoogd. Gelet op wat wel op papier staat, is er volgens het mediabedrijf wel een overeenkomst tussen de redacteur en het payrollbedrijf.

Als medio 2009, met positief advies van de OR, een personeelsreductie wordt doorgevoerd bij onder meer de redactie, wordt de samenwerking met de redacteur, met in achtname van een opzegtermijn, beëindigd. De redacteur riep vervolgens de nietigheid van het ontslag in en vorderde bij de rechter doorbetaling van zijn loon.

De beslissing

De Kantonrechter – in kort geding – beoordeelde de arbeidsrelatie aan de hand van de wettelijke mogelijkheden: aanneming van werk, opdrachtovereenkomst of arbeidsovereenkomst. Van aanneming is geen sprake. De strijd tussen de opdrachtovereenkomst, zoals betoogd door het mediabedrijf, en de arbeidsovereenkomst, aangevoerd door de redacteur, werd beslist op basis van de al dan niet aanwezige gezagsrelatie. Deze gezagsrelatie werd aangenomen op grond van onder meer de jaarlijkse beoordelingsgesprekken door het mediabedrijf, gekoppeld aan salarisverhogingen. Bovendien ontving hij zelfs bij ziekte en tijdens verlof een vergoeding voor het werk. Ook de rol van de OR speelde mee bij de beslissing van de rechter. Het beëindigen van de samenwerking met freelancers is niet adviesplichtig, terwijl een reorganisatie dat wel is. Over de rol van de payroll-onderneming is de rechter kort. Daarover wordt opmerkt dat die uitsluitend als derde een rol vervult met betrekking tot het uitbetalen van loon.

COMMENTAAR

Op het eerste gezicht lijkt deze uitspraak vergaande gevolgen te kunnen hebben voor alle bedrijven die de formele werkgeversrol hebben uitbesteed aan een payroll-bedrijf. Als de formele werkgever opzij wordt gezet en de arbeidsrelatie op grond van feitelijke aspecten wordt afgemeten aan de wettelijke criteria en vervolgens wordt bestempeld als arbeidsovereenkomst, dan vallen daarmee de voordelen van payrollen onmiddellijk weg.

Wat in opvalt in de besproken uitspraak is dat het mediabedrijf de term 'uitzendovereenkomst' niet in de mond heeft genomen.

De payroll-overeenkomst wordt in de cao voor medewerkers van payrollondernemingen als uitzendovereenkomst gedefinieerd. Dit is een wettelijk geregelde bijzondere vorm van een arbeidsovereenkomst, met als belangrijk aspect het overdragen van leiding en toezicht aan de opdrachtgever. Oftewel, de gezagsrelatie die door de kantonrechter werd gesignaleerd in de relatie tussen de redacteur en het mediabedrijf.

In de drie-partijenovereenkomst die vervolgens tot stand komt tussen payroll-kracht, opdrachtgever en payroll-onderneming, is voor de payroll-onderneming absoluut een grotere rol weggelegd dan alleen maar het administreren en uitvoeren van de loonbetalingen. Het voordeel voor de opdrachtgever ligt immers bij het vermijden van diverse arbeidsrechtelijke aspecten die met personeel op basis van een arbeidsovereenkomst samenhangen.

Het mediabedrijf heeft de term 'payrolling' naar voren gebracht, maar vergat daarbij blijkbaar de link te leggen naar de uitzendovereenkomst. Als het mediabedrijf meer werk had gemaakt van haar verweer in dit kort geding, en wel had gewezen op de uitzendovereenkomst, dan zou de rechter waarschijnlijk tot een andere conclusie zijn gekomen. ✘

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