

## Ontslagbesluit per 1 januari 2015

# Let op verplichtingen bij aangaan payrollcontracten!

Door mr. Céline Adriaansen, adviseur VOS/ABB

**In het sociaal akkoord van 11 april 2013 zijn de sociale partners overeengekomen dat voorkomen moet worden dat payrollconstructies gebruikt worden voor ontduiking van arbeidsvoorwaarden. Ten gevolge hiervan is op 13 februari 2014 een motie ingediend bij het voorstel voor de Wet werk en zekerheid, waarbij de regering werd verzocht te zorgen voor gelijke behandeling bij de arbeidsvoorwaarden tussen payrollwerknemers werkzaam bij de inlener en de eigen werknemers bij de inlener. Deze motie is door de Tweede Kamer aangenomen en heeft ertoe geleid dat met ingang van 1 januari 2015 het Ontslagbesluit wordt gewijzigd. Hieronder volgt een korte toelichting op de wijzigingen van het Ontslagbesluit.**

Bij payrolling bestaat een bijzondere contractuele relatie tussen de formele werkgever (zijnde de payrollorganisatie), de werknemer en de opdrachtgever (in het onderwijs is dit het schoolbestuur). Bij payrolling is de werknemer in dienst bij de formele werkgever, maar verricht de werknemer werkzaamheden voor de opdrachtgever. De band tussen de formele werkgever en de werknemer is beperkt en bestaat vooral uit de verplichting tot betaling van het loon. De formele werkgever is tevens de juridische werkgever. Dit heeft tot gevolg dat als de opdrachtgever de relatie met een payrollwerknemer wil beëindigen en om die reden de opdracht voor de desbetreffende werknemer beëindigt, het payrollbedrijf (zijnde de formele werkgever) de aangewezen partij is als het gaat om het ontslag van de desbetreffende werknemer en het eventueel aanvragen van een ontslagvergunning bij het UWV.

Met ingang van 1 januari 2015 wordt in het Ontslagbesluit bepaald dat voor de beoordeling van een voorgenomen ontslag door een payrollwerkgever de omstandigheden bij de opdrachtgever bepalend zijn. Er moet dan worden bekeken of, bij het beëindigen van de overeenkomst tussen de opdrachtgever en de payrollwerkgever, bij de opdrachtgever sprake is van zodanige omstandigheden dat hiervoor toestemming kan worden verleend. Dit heeft tot gevolg dat als een opdrachtgever een overeenkomst opzegt, bijvoorbeeld omdat hij meent dat de werknemer onvoldoende functioneert, er alleen aan de payrollwerkgever toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wordt verleend als aan de voorwaarden voor een ontslag wegens disfunctioneren bij de opdrachtgever is voldaan.

Indien de opdrachtgever een overeenkomst opzegt vanwege het feit dat er onvoldoende werk is, zal aannemelijk moeten worden gemaakt dat het vervallen van een arbeidsplaats bij de opdrachtgever noodzakelijk is voor een doelmatige bedrijfsvoering. De opdrachtgever moet dan op basis van de eigen ontslagregels die bij formatieve fricties gelden, bewijzen dat er onvoldoende werk is voor de payrollwerknemer. Hierbij geldt tevens dat de opdrachtgever niet binnen 26 weken na de bekendmaking van de toestemming van het UWV voor ontslag een werknemer in dienst mag nemen voor het verrichten van werkzaamheden van dezelfde aard voordat de payrollwerknemer in de gelegenheid is gesteld zijn vroegere werkzaamheden bij de opdrachtgever onder de gebruikelijke voorwaarden te hervatten, al dan niet door tussenkomst van de payrollwerkgever.

De wijzigingen van het Ontslagbesluit zijn van toepassing indien de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst tussen de payrollwerkgever en de payrollwerknemer ligt op of na 1 januari 2015. Vanaf 1 juli 2015 gaan de wijzigingen ook gelden voor alle lopende arbeidsovereenkomsten die zijn afgesloten tussen de payrollorganisatie en de werknemer.<sup>1</sup>

De wijzigingen van het Ontslagbesluit hebben betrekking op werknemers die een dienstverband voor onbepaalde tijd hebben bij een payrollorganisatie en waarbij de payrollorganisatie een ontslagvergunning moet aanvragen bij het UWV, indien de organisatie wenst over te gaan tot ontslag van de werknemer. Daarnaast hebben de wijzigingen van het Ontslagbesluit betrekking op de situatie dat de opdrachtgever tussentijds het payrollcontract wenst te beëindigen.

De Helpdesk van VOS/ABB adviseert om uitsluitend payrollcontracten aan te gaan indien er sprake is van vervanging wegens ziekte of buitengewoon verlof, activiteiten van kennelijk tijdelijke aard of indien er sprake is van kennelijk onvoorziene omstandigheden zoals beschreven in artikel 3.21/4.20 van de CAO PO en artikel 9.a.6./9.b.6. van de CAO VO.

Informatie: Helpdesk, 0348-405250 van 08.30 tot 12.30 uur, [helpdesk@vosabb.nl](mailto:helpdesk@vosabb.nl)

<sup>1</sup> <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2014-33286.html>