

Juridische stand van zaken payroll

Payroll is momenteel volop in ontwikkeling als gevolg van wet- en regelgeving en rechterlijke uitspraken op dit punt. Maar wat is nu de laatste stand van zaken? Recent zijn een aantal uitspraken gepubliceerd van het Hof Amsterdam, het Hof Den Haag en het Hof Arnhem-Leeuwarden die als geheel duidelijkheid scheppen over de juridische status van payroll en de allocatieve functie.

Juridisch werkgeverschap

Naar aanleiding van eerdere uitspraken van kantonrechters in 2012 en 2013 werd de werkgeversrol van de payrollonderneming ter discussie gesteld. Niet geheel onbelangrijk in die uitspraken betrof het feit dat de betrokken payrollondernemingen in deze uitspraken hun werkgeversverplichtingen probeerden te ontlopen, waardoor onduidelijkheid bij werknemers bestond over wie nu hun werkgever was. Het Hof Arnhem-Leeuwarden heeft in zijn arrest op 2 september 2014 duidelijkheid geschept op dit punt door te oordelen dat de payrollonderneming als juridisch werkgever moet worden aangemerkt.

In deze zaak werd de payrollonderneming door de opdrachtgever verzocht om een medewerker op de payroll te zetten (en daarmee het werkgeverschap op zich te nemen) totdat de opdrachtgever een eigen personeels-bv had opgericht. De oprichting van deze bv duurde echter langer dan verwacht. De payrollonderneming had een arbeidsovereenkomst voor de duur van één maand daarom driemaal verlengd, waardoor van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd was ontstaan. De opdrachtgever gaf vervolgens aan de medewerker niet langer nodig te hebben. De payrollonderneming wilde daarop de schade die zij leed als gevolg van de loondoorbetaling verhalen op de opdrachtgever. Het Hof oordeelde echter dat de payrollonderneming als gevolg van het aangaan van een arbeidsovereenkomst met de medewerker "de juridische verantwoordelijkheid voor de uit deze arbeidsovereenkomst voortvloeiende verplichtingen" op zich had genomen. Dit past volgens het Hof ook bij het beoogde doel van payroll, namelijk om de administratieve en juridische verantwoordelijkheid voor het werkgeverschap uit handen te geven aan een payrollonderneming.

Allocatieve functie wel of geen vereiste?

In de rechtspraak en literatuur is lange tijd discussie gevoerd over de vraag of het ontbreken van een allocatieve functie (dat wil zeggen: het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt) er toe zou kunnen leiden dat een payrollonderneming geen uitzendovereenkomst op grond van artikel 7:690 BW kan aangaan. In artikel 7:690 BW is echter niet vastgelegd dat de werkgever een actieve rol dient te vervullen bij het samenbrengen van arbeidskrachten en derden of dat deze functie beslissende betekenis toekomt. In drie recente uitspraken door het Hof Amsterdam en het Hof Den Haag werd tevens geoordeeld dat de allocatieve functie geen vereiste vormt voor de uitzendovereenkomst en payroll, dus wel degelijk op basis van een uitzendovereenkomst ex artikel 7:690 BW mogelijk is.

Het Hof Amsterdam oordeelde op 9 september 2014 dat met het bedrijfsmatig aan derden ter beschikking stellen van medewerkers om in de onderneming van de opdrachtgever onder diens leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten voldaan werd aan de eisen van artikel 7:690 BW. De eis van een allocatieve functie was volgens het Hof niet

in artikel 7:690 BW te lezen, noch vloeit het daaruit voort. Dit oordeel is vervolgens nogmaals bevestigd in een andere uitspraak op 28 oktober 2014 door het Hof Amsterdam.

Het Hof Den Haag heeft zich op 30 september ook indirect uitgelaten over de vraag of de allocatieve functie een onderdeel vormt voor het bestaan van een uitzendovereenkomst. Het Hof oordeelde daarbij dat als de onderneming zich bezig houdt met het ter beschikking stellen van arbeidskrachten en die arbeidskrachten doorgaans werken onder leiding en toezicht van de opdrachtgever, er dan sprake is van een uitzendovereenkomst in de zin van artikel 7:690 BW. Daarbij werd tevens overwogen dat het enkele feit dat de werkgever met haar werknemers reguliere arbeidsovereenkomsten sloot op basis van 7:610 BW er niet toe kan leiden dat geen sprake meer kan zijn van een uitzendovereenkomst op basis van artikel 7:690 BW. De uitzendovereenkomst is volgens het Hof namelijk een bijzondere vorm van de arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW.

Het Hof Arnhem-Leeuwarden heeft op 3 februari 2015 een afwijkend oordeel gegeven, namelijk dat op basis van de parlementaire geschiedenis de bijzondere regeling van artikel 7:690 BW (de uitzendovereenkomst) slechts geldt voor werkgevers die daadwerkelijk een allocatiefunctie vervullen, "hetgeen betekent dat terbeschikkingstelling van werknemers doelstelling moet zijn van de bedrijfs- of beroepsactiviteit van de werkgever."

Op basis van deze Hof-uitspraken voldoet Driessen aan deze voorwaarden en is payroll op de wijze zoals Driessen daar invulling aan geeft zeker mogelijk onder artikel 7:690 BW. Tegen de uitspraak van het Hof Amsterdam van 9 september 2014 is cassatie bij de Hoge Raad ingesteld. De Hoge Raad zal in de loop van het jaar dus duidelijkheid moeten geven en een eindoordeel moeten vellen in de discussie over de allocatiefunctie. Wij houden u hierover uiteraard op de hoogte.

Conclusie

Deze rechterlijke uitspraken zorgen voor meer duidelijkheid en bevestigen het standpunt van Driessen dat de payrollverhouding een bijzondere vorm van uitzenden is op basis van artikel 7:690 BW, waarbij het juridisch werkgeverschap duidelijk bij de payrollonderneming dient te liggen. Transparantie over de aard en inhoud van de arbeidsovereenkomst en invulling van het werkgeverschap moeten voor de werknemer voldoende duidelijkheid scheppen over wie zijn werkgever is en welke arbeidsvoorwaarden daarbij horen. Goed werkgeverschap zal daarom steeds belangrijker worden.

Bij Driessen bent u al sinds jaar en dag verzekerd van optimale invulling hiervan.