



“Mr. E.D. van Tellingen is advocaat bij Wienen & van Tellingen Advocaten, gevestigd in het centrum van Almere (Schoutstraat 51, 1315 EW). Nadere informatie over het kantoor kunt u lezen op: www.wvtadvocaten.nl of u kunt bellen met 036 - 82 00 322 of e-mailen naar vantellingen@wvtadvocaten.nl”

Meer ontslagbescherming voor payroll werknemer

Een payrollwerknemer is op de werkvloer niet te onderscheiden van een normale werknemer. Het enige verschil is dat op papier de werkgever van een payrollwerknemer een payrollonderneming is, die ook het loon betaalt. Omdat de payrollwerknemer wordt uitgeleend door een payrollonderneming aan een derde, kan payrolling worden aangemerkt als een uitzendverhouding. Het gevolg hiervan is dat de payrollwerknemer minder ontslagbescherming heeft dan een normale werknemer.

De meningen zijn echter al lang verdeeld over de vraag of de payrollovereenkomst wel terecht wordt gekwalificeerd als een uitzendovereenkomst. De vakbonden, en ook veel juisten, zijn van mening dat er sprake is van een verkapt werkgeverschap door de inlener, het bedrijf dat de payrollwerknemer inhuurt.

De Kantonrechter Almelo heeft onlangs (maart 2013) een belangrijke uitspraak gedaan op het gebied van payrolling. In deze zaak had de

inlener van de payrollwerknemer aan de payrollonderneming doorgegeven dat er vanwege bezuinigingen niet langer meer gebruik zou worden gemaakt van de payrollwerknemer. De payrollonderneming diende bij de Kantonrechter een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst in. De payrollwerknemer was het daar niet mee eens. De Kantonrechter gaf de payrollwerknemer gelijk. Volgens de Kantonrechter is niet de payrollonderneming de werkgever van de payrollwerknemer, maar is de inlener van de payrollwerknemer de feitelijke werkgever. Dat het loon werd uitbetaald door de payrollonderneming, is onvoldoende om te stellen dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen de inlener en de payrollwerknemer. Deze uitspraak kan weleens zeer ingrijpende gevolgen hebben. Wanneer een payrollonderneming niet meer als (formeel) werkgever wordt beschouwd, en de payrollwerknemer een arbeidsovereenkomst heeft met de inlener, kan dit als gevolg hebben dat de payrollwerknemer meer ontslagbescherming zal hebben.