



Door: [Matthijs Bos voor 'Arbeidsrecht'](#) op 1 december 2006

Payrolling, het outsourcen van werkgeverschap

Op 1 september 2006 is de 'CAO voor werknemers van Payroll Ondernemingen' (Payroll- CAO) in werking getreden. De Payroll- CAO geldt nu al voor ruim 60.000 werknemers en de verwachting is dat het aantal werknemers in dienst van een payroll- onderneming in hoog tempo zal toenemen. Reden genoeg om het fenomeen payrollen en de Payroll- CAO onder de aandacht te brengen. Na een korte uitleg van het begrip payrolling, wordt in deze bijdrage de kern van de Payroll- CAO uiteengezet. Vervolgens wordt aan de hand van een voorbeeld nagegaan in hoeverre de belangen van de werknemer bij payrolling worden gewaarborgd.

Payrolling

Het begrip payrolling wordt doorgaans gebruikt voor meerdere situaties, met ieder verschillende juridische consequenties. Er zijn payroll- ondernemingen die alleen de salarisadministratie (en eventueel het HR-management) voor andere ondernemingen verzorgen. De werknemers blijven in dienst bij hun eigen werkgever. Daarnaast zijn er payroll- ondernemingen die eigenlijk als uitzendbureau optreden, maar tegen een lager tarief. De reden hiervoor is dat de werving en selectie door de opdrachtgever zelf wordt verricht of dat na een bepaalde periode een korting op het tarief wordt verleend (verlengd uitzenden). Veelal treden bij deze variant de werknemers op termijn (alsnog) in dienst bij de opdrachtgever. In dit artikel gaan wij uit van het begrip en de variant van payrolling waar de Payroll- CAO ook vanuit gaat: de werknemer treedt in dienst bij en komt dus op de payroll van de payroll- onderneming. Als formeel werkgever stelt de payroll- onderneming de werknemer vervolgens op basis van een inleenovereenkomst (permanent) ter beschikking aan de materiële werkgever. Niet alleen de salarisadministratie, maar ook werkgeverstaken en - risico's komen bij de payroll- onderneming te liggen. Je kunt spreken van outsourcing van het werkgeverschap. Als het zover gaat dat het gehele personeelsbestand wordt gepayrolled, kan de opdrachtgever zelfs het contract met de Arbodienst opzeggen en de HR- activiteiten drastisch inperken. Het verschil met uitzenden is dat bij deze vorm van payrolling nadrukkelijk geen werving- en selectietaken worden verricht door de payroll- onderneming. Dit doet de opdrachtgever zelf. Hierdoor zijn de tarieven van payroll- ondernemingen lager dan die van uitzendbureau's. Bovendien is bij deze vorm van payrolling sprake van exclusiviteit. De payroll- onderneming mag werknemers, zonder toestemming van de opdrachtgever, niet elders tewerkstellen.

Historie Payroll- CAO

Payrolling is populair. Door de toenemende en belastende regelgeving voor werkgevers is er een dankbare markt ontstaan voor deze 'ontzorgers'. Een van de grootste payroll- ondernemingen in Nederland, Van der Noordt Payrolling, wenst begin 2000 een ondernemings- CAO af te sluiten. Bij de vakbonden en werkgeverorganisaties stuiten de plannen van Van der Noordt echter op verzet. Hoewel Van der Noordt in haar ondernemings- CAO grotendeels de arbeidsvoorwaarden van de opdrachtgever hanteert, draagt zij niet af aan de CAO- fondsen (opleiding en pensioen) van de Horeca- CAO. De payroll- onderneming valt immers niet onder deze CAO en is dus ook niet verplicht (i.c. zelfs niet bevoegd) afdrachten te doen aan de betrokken fondsen. Van der Noordt sluit uiteindelijk toch als eerste payroll- onderneming haar eigen ondernemings- CAO af met de horecabond van de FNV, die daarbij accepteert dat de pensioenen van de werknemers zijn ondergebracht bij een particuliere verzekeraar en dat Van der Noordt niet afdraagt aan het opleidingsfonds van de Horeca- CAO. Van der Noordt is nu één van de initiatiefnemers van de Payroll- CAO. De andere initiatiefnemers en ook lid van het bestuur van de Vereniging Payroll Ondernemingen (VPO), zijn Connexie, Start Payroll Services (USG People) en P/ Flex (Randstad). Samen hebben zij een marktaandeel van 65%. Aan de werknemerskant staan de vakbonden FNV, CNV en De Unie. De Algemene Bond Uitzendondernemingen ('ABU') is de overkoepelende organisatie onder wier vleugels de Payroll- CAO tot stand is gekomen. De ABU heeft ook een zetel in het bestuur van de VPO. De

VPO kan hiermee profiteren van de 45 jaar ervaring die de ABU heeft op het uitzendvlak. De ABU zelf lijkt te hebben gedacht: *'if you can't beat them, join them'*. Het marktaandeel van payrolling zal immers in de komende jaren aanzienlijk groeien, deels ten koste van het traditionele uitzenden.

____ Payroll- CAO

Voor de tekst van de Payroll- CAO* Mr. A.M. Bos en mevr. mr. E.V. de Graaff zijn advocaat bij Van der Steenhoven advocaten te Amsterdam

[1] Tekst van de Payroll- CAO te bestellen en te downloaden via [2] Artikel 2 Payroll- CAO.

[3] De precieze criteria zijn vastgelegd in artikel 2, lid 3 t/ m 5 Payroll- CAO.

[4] Zoals door het bestuur van de VPO tijdens een voorlichtingsbijeenkomst op dinsdag 19 september 2006 werd toegelicht.

[5] Artikel 6 Payroll- CAO.

[6] Wat een belangrijke reden kan zijn voor payroll- ondernemingen die zich uitsluitend richten op (zeer) flexibel personeel om niet lid te worden van de VPO. Deze ondernemingen zullen mogelijk preferen gebruik te maken van de ABU- CAO of de NBBU- CAO waarin het mogelijk is om 78, respectievelijk 130 gewerkte weken gebruik te maken van een arbeidsovereenkomst met uitzendbeding.

[7] En voldoet ook verder aan de voorwaarden die voor toepasselijkheid van de Payroll- CAO worden gesteld.

[8] De werknemers van Van der Noordt Payrolling zijn op dit punt van de CAO uitgezonderd en vallen onder een eigen pensioenregeling (met meer faciliteiten dan de Stiplu).

[9] Als streefdatum wordt 1 januari 2008 genoemd door het VPO bestuur.

[10] Artikel 15 lid 5 Payroll- CAO

[11] Bijlage 2, artikel 8 Payroll- CAO

[12] Artikel 17 Payroll- CAO

[13] Dit geldt vooral voor de inleenovereenkomsten die betrekking hebben op werknemers die voor onbepaalde tijd bij de payroll- onderneming in dienst zijn.

[14] Hoewel wij in dit artikel uitgaan van een ontslag via de CWI, zijn wij van mening dat de door ons geschetste knelpunten evenzeer aan de orde zullen komen bij een ontbindingsprocedure bij de kantonrechter.

[15] Zie ook: M.A. Kuyt- Fokkens, *Payrolling: uitkomst of toch niet?*, NJB 2006, nr. 24, p. 1316.

[16] Beleidsregels Ontslagtaak CWI, Hoofdstuk 12: *Bedrijfsvestiging*, versie april 2006.

[17] Ontslagbesluit, artikel 4:2 lid 3.

[18] Beleidsregels Ontslagtaak CWI, Hoofdstuk 18: *Hardheidsclausule*, versie april 2006.

[19] Het tweede deel (over scholing, ontslagrecht en WW) van het SER- advies over het sociaal- economisch beleid op de middellange termijn. Het eerste deel d.d. 20 oktober 2006 (Advies Welvaartsgroei door en voor iedereen) is te vinden op [20] Het Parool, 16 oktober 2006, *Vakbonden accepteren fenomeen 'payrolling'*.

Aan de samenstelling en inhoud van dit artikel is de meeste zorg besteed. Matthijs Bos en Van der Steenhoven advocaten aanvaarden geen verantwoordelijkheid ten aanzien van op basis van dit artikel genomen beslissingen, tenzij zij vooraf in concrete gevallen zijn geraadpleegd.

Van der Steenhoven advocaten N.V.
Herengracht 582-584, 1017CJ Amsterdam
Tel +31(0)206077979, www.vandersteenhoven.nl

