

Effecten ontslagregels payrolling

Maurice Rojer

ABU



VvA
Utrecht
12 maart 2015



Wat is payrolling?

Gespecialiseerde vorm HR-dienstverlening:

- Individuele- of groepsgebwijze overname van (flexibel) personeel;
- Overname van juridisch werkgeverschap (administratieve verplichtingen en risico's);
- Vorm van 'ter beschikking stellen van arbeidskrachten'; oftewel 'uitzenden' cf. 690.
- Opdrachtgever zelf verantwoordelijk voor werving, selectie en begeleiding;
- 'Exclusiviteit' t.a.v. inzet van de werknemer.

Waarom payrolling?

- Werkgeverschap complex, intensief en 'risico's', daarom behoefte aan ontzorging en outsourcing
- Payrolling steeds interessanter voor ondernemingen én medewerkers:
 - ➔ Gespecialiseerde HR dienstverlening
 - ➔ Richten op core business

Nieuwe ontslagregels

- Meer evenwicht in ontslagbescherming payrollwerknemers was nodig;
- Erkenning payrollwerkgeverschap
- Definitie is complicerend:
 - ➔ Niveau opdrachtovereenkomst + Cumulatieve vereisten
 - ➔ Waarom niet op ondernemingsniveau gedefinieerd?
 - ➔ Raakt nu ook uitzendbedrijven (dus in 1 bedrijf mogelijk 2 ontslagregimes, afhankelijk opdrachtovk)
 - ➔ Hoe in praktijk opdrachtovereenkomsten te toetsen?

Gevolgen payrollwerkgever (1)

- > afhankelijkheid opdrachtgever
 - ➔ Motivatie bedrijfseconomische reden
 - ➔ Afspiegeling
 - ➔ Info-uitwisseling opdrachtgever
- Anticiperen op grotere afhankelijkheid in klantrelatie
- > risico's werving & selectie (door OG)

Gevolgen payrollwerkgever (2)

- Herplaatsingskansen vergroten / organiseren
- Wat als payroller payrollwerknemer herplaatst => bijlage B-er?
- ABU/VPO kennen al herplaatsingsinspanning bij leegloop

Gevolgen payrollwerknemer

- > (gelijkheid) ontslagbescherming
- ABU/VPO kenden al meer ontslagbescherming (herplaatsingsinspanning)
- Of: transitie naar uitzendwerknemer?
- NB: door payrollings/uitzenden grotere kans op herplaatsing (dan bij ontslag direct in dienst OG/inlener)

Gevolgen opdrachtgever/inlener

- Gedeelde werkgeversrol info-uitwisseling
- Payroll als makkelijke ontslagroute => geen payroll meer
- Payroll niet vanwege makkelijk ontslag => weinig inboeten toegevoegde waarde
- Ontzorging?
 - ➔ > administratieve lasten
 - ➔ Wederindiensttredingsvoorwaarde
 - ➔ Maar: Risico's nog steeds bij payrollwerkgever
 - ➔ En: kans op > HR-rol payroller
 - ➔ En/of: payrollwn 'benutten' bij spiegeling?

Gevolgen uitzendwerkgever

- Mogelijk payrollovereenkomst => dubbel ontslagregime
- Denk aan leerwerktrajecten, participatiewet waar geen werving en selectie
- Toenemende / complementaire rol bij herplaatsing ontslagen payrollwn
 - ➔ *NB: herplaatsing = payroll of uitzenden?*

Conclusies

- Makkelijke ontslagroute (als motief payroll) afgesneden
- Praktische implicaties/complicaties
 - ➔ Mogelijk effect op ontzorgingsmotief
 - ➔ Nieuwe kansen > HR-rol
 - ➔ Mogelijk dubbel ontslagregime uitzenders
 - ➔ Herplaatsing belangrijker

Maar en hoe zit het met de motie Hamer???

- Dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in dienst opdrachtgever
- ‘Alle’ of ‘de’ arbeidsvoorwaarden?
- Pensioen?
- Zelfde definitie payroll als ontslagregels?
- WAADI / avv'de ABU-cao