

# Wijziging Ontslagbesluit per 1-1-2015

Wijziging regels voor toetsing ontslagaanvraag  
voor payrollwerknemers door UWV

Ronald Kamminga  
Senior beleidsjurist, landelijke afdeling AJD  
12-03-2015



# Inhoud

---

- Bijlage B en de hardheidsclausule
- Beleidsregels UWV 2009 over ontslag payrollwerknemer
- Wijziging Ontslagbesluit per 1 januari 2015
  - Praktijkcasus

# 1999 - Bijlage B bij het Ontslagbesluit

---

## **Bijzondere ontslagregels voor uitzendwerkgevers (Bijlage B)**

- Opzegging uitzendopdracht is bedrijfseconomische reden
- Afspiegelen over kleine kring uitwisselbare functies
- Herplaatsingstermijn 1-4 maanden

# 2003 - Wijziging Bijlage B en invoering hardheidsclausule

---

## ■ Aanscherping definitie uitzendwerkgever

- Doelstelling: samenbrengen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt (allocatiefunctie)
  - Allocatiefunctie:
    - actieve werving van uitzendkrachten (inschrijving als werkzoekende) en
    - actieve werving van inleners,
    - waarbij de intercedenten van de uitzendwerkgever de uitzendkrachten vervolgens (na actieve bemiddeling) onderbrengen bij inleners.
  - > 50% premieplichtige loonsom via uitzendovereenkomsten

## ■ Invoering hardheidsclausule

# 2008 – Payrolling als nieuw fenomeen

---

- **Welke regels zijn van toepassing op ontslag van payrollwerknemer?**
  - Wie is de 'echte' werkgever?
  - Bijlage B?
  - Ontslagredenen?
  - Afspiegelen: hardheidsclausule?
  - Herplaatsing?

# 2009 - Beleidsregels UWV over payroll

---

## ■ Afstemming met Ministerie van SZW

- Payrollwerkgever is de juridische werkgever
- Verschil met uitzendwerknemer: werving en selectie door opdrachtgever zelf – Bijlage B niet van toepassing
- Opzegging payrollopdracht is bedrijfseconomische reden
- Afspiegeling tot waar dat in redelijkheid van het payrollbedrijf kan worden gevergd (alleen over payrollwerknemers bij laatste opdrachtgever)
- Ruime toepassing van hardheidsclausule
- Fors inzetten op herplaatsingsverplichting

# 2010 tot 2013 - Payroll onder vuur

---

- De polder
  - Vakbonden stappen uit VPO-cao
- Politiek
  - Kamervragen over slechte ontslagbescherming van payrollwerknemers bij UWV-ontslagprocedure
- Stichting van de Arbeid
  - Verdeeld advies
- De rechterlijke macht
  - Verschillende oplossingen
- 2013 Sociaal akkoord

# Wijziging Ontslagbesluit per 1-1-2015 (1)

---

- Definities
- Toetsingkader
  - Beëindiging payrollopdracht op initiatief opdrachtgever
  - Beëindiging payrollopdracht op initiatief payrollbedrijf
- Wederindiensttredingsvoorwaarde
- Overgangsbepaling



# Wijziging Ontslagbesluit per 1-1-2015 (2)

---

## ■ **Definities**, art. 1:1

- d. payrollwerkgever: de werkgever, die op basis van een overeenkomst met een derde, welke niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, een werknemer ter beschikking stelt om in opdracht en onder toezicht en leiding van die derde arbeid te verrichten, waarbij de werkgever die de werknemer ter beschikking stelt alleen met toestemming van die derde gerechtigd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen;
- e. payrollwerknemer: de werknemer, bedoeld in onderdeel d;
- f. opdrachtgever: de derde, bedoeld in onderdeel d.

# Wijziging Ontslagbesluit per 1-1-2015 (3)

---

## ■ **Beëindiging payrollopdracht op initiatief opdrachtgever, art. 6a:1**

- Ontslagaanvraag van payrollbedrijf:  
UWV toetst aan de hand van de omstandigheden bij de opdrachtgever of aan de voorwaarden voor het verlenen van toestemming is voldaan
- Bij bedrijfseconomische reden:  
Afspiegeling tenzij regels voor het bepalen van de volgorde van opzegging bij het vervallen van arbeidsplaatsen bij de opdrachtgever afwijken
- Bijlage B niet van toepassing

# Wijziging Ontslagbesluit per 1-1-2015 (4)

---

## ■ **Beëindiging payrollopdracht op initiatief payrollbedrijf, art. 6a:3**

- Toetsing bedrijfseconomische reden (verval arbeidsplaats) en herplaatsingsmogelijkheden bij payrollbedrijf als:
  - Opdrachtgever zijn financiële verplichtingen uit de overeenkomst drie of meer maanden in het geheel niet is nagekomen, en
  - Payrollbedrijf in voldoende mate getracht heeft nakoming van de overeenkomst af te dwingen

In dat geval:

- Afspiegelingsbeginsel niet van toepassing
- Bijlage B niet van toepassing
- Geen wederindiensttredingsvoorwaarde

# Wijziging Ontslagbesluit per 1-1-2015 (5)

---

- **Wederindiensttredingsvoorwaarde, art. 6a:2**
  - Opnemen bij toestemming UWV om bedrijfseconomische reden bij opdrachtgever
  - Opdrachtgever moet payrollwerknemer (al dan niet door tussenkomst payrollbedrijf) in dienst nemen als binnen 26 weken vacature ontstaat voor hetzelfde werk
  - Sanctie: payrollwerknemer kan opzegging door payrollbedrijf vernietigen (terugwerkende kracht)

# Wijziging Ontslagbesluit per 1-1-2015 (6)

---

## ■ **Overgangsbepaling**, art. II Wijzigingsbesluit

- Paragraaf 6a is niet van toepassing, indien de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst tussen de payrollwerkgever en de payrollwerknemer is gelegen voor 1 januari 2015

## ■ **Casus 1**

Stel: een payrollovereenkomst loopt al, maar wordt op of na 1 januari 2015 verlengd. Geldt dan het nieuwe regime of geldt dan nog de oude situatie?

# Wijziging Ontslagbesluit per 1-1-2015 (7)

---

## ■ Casus 2

Opdrachtgever beëindigt de payrollopdracht omdat de payrollwerknemer onvoldoende functioneert. Het payrollbedrijf dient op 15-3-2015 een ontslagaanvraag in bij UWV. De payrollovereenkomst is op 1-1-2015 gestart.

1. Welke ontslagredenen zal het UWV beoordelen?
2. Hoe zou uw antwoord luiden als de arbeidsovereenkomst op 1 november 2014 was gestart?
3. Wat zal de beslissing van UWV zijn als deze aanvraag op 1 juli 2015 wordt ingediend?

# Wijziging Ontslagbesluit per 1-1-2015 (8)

---

## ■ Casus 3

Het Rijk heeft een algemene afspraak gemaakt om payrollconstructies af te bouwen. Als het Rijk om die reden een payrollopdracht beëindigt, kan de payrollwerkgever dan om die reden de payrollwerknemer ontslaan?

1. De payroll-arbeidsovereenkomst is ingegaan voor 1 januari 2015
2. De payroll-arbeidsovereenkomst is ingegaan na 1 januari 2015

# Situatie per 1-7-2015

---

## ■ Casus 4

Werkgever meldt 15-8-2015 voornemen collectief ontslag en beëindigt om bedrijfseconomische redenen payrollopdracht voor een payrollwerknemer.

1. Telt opzegging payrollwerknemer mee voor WMCO?
2. Telt payrollwerknemer mee voor art. 673a en d Wwz (tijdelijke regelingen transitievergoeding voor kleine werkgevers)?
3. In Sociaal Plan van de feitelijke werkgever (opdrachtgever) staat dat werknemers bij een reorganisatie eerst gedurende 1 jaar van-werk-naar-werk worden begeleid. Moet de payrollwerknemer ook van-werk-naar-werk worden begeleid voordat ontslag mogelijk is?



---

■ Vragen?





werken aan perspectief