

# Aandachtspunten bij het werken met payrollkrachten



**Het kan zijn dat uw onderneming graag met bepaalde werknemers in zee gaat, maar de administratieve rompslomp er niet bij wil hebben. Hiervoor biedt payrolling een uitkomst. Het payrollbedrijf wordt de (juridische) werkgever van de arbeidskracht, maar hij gaat aan de slag bij uw organisatie. Bij deze constructie spelen uiteraard de nodige aandachtspunten!**

Laten we beginnen met uitleggen wat payrolling precies is. Het Burgerlijk Wetboek (BW) Boek 7 omschrijft de payrollovereenkomst als 'de uitzendovereenkomst waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen'.

### **Uitzending van personeel**

In deze definitie zijn twee componenten te onderscheiden. Allereerst dat er bij payrolling sprake is van uitzending/inlening van personeel, maar het payrollbedrijf niet zelf de arbeidskracht uitkiest of aandraagt. Het is bij een payrollconstructie uw onderneming die een geschikte kandidaat werft en selecteert (of een externe partij die u daarvoor heeft ingeschakeld). Het payrollbedrijf heeft dus geen allocatieve functie zoals dat heet.

De geselecteerde arbeidskracht treedt vervolgens bij het payrollbedrijf in dienst, waarna hij tegen een vergoeding aan uw organisatie (de opdrachtgever) ter beschikking wordt gesteld. Hij werkt onder leiding en toezicht en voor rekening en risico van uw onderneming, maar u heeft geen arbeidsovereenkomst met hem. Payrolling komt er dus feitelijk op neer dat het payrollbedrijf de administratieve, fiscale en arbeidsrechtelijke verplichtingen van de door uw organisatie geselecteerde arbeidskracht op zich neemt door zijn formele werkgever te worden.

Het is bijvoorbeeld het payrollbedrijf dat de arbeidsovereenkomst met de werknemer sluit, het salaris betaalt, de loonaangifte voor hem verzorgt en het loon doorbetaalt bij ziekte. Sommige payrollbedrijven bieden meer zaken aan, zoals scholing en het houden van beoordelings- en functioneringsgesprekken. Hier hangt uiteraard een (groter) prijskaartje aan.

### **Uitzendbureau heeft wel allocatieve functie**

Bij het inlenen van personeel via een uitzendbureau (of detacheringsbureau) is er sprake van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Een uitzendbureau beschikt hiervoor over een bestand met werknemers om uit te lenen aan diverse organisaties, en heeft een allocatieve functie (het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt). Het uitzendbureau kiest welke arbeidskracht er aan uw onderneming wordt uitgeleend – eventueel in overleg – waarbij die werknemer in principe ook aan andere organisaties ter beschikking kan worden gesteld. De arbeidskrachten werken onder leiding en toezicht en voor rekening en risico van uw organisatie (inlener). Ingeleende uitzendkrachten hebben recht op hetzelfde loon en overige vergoedingen en op dezelfde arbeidstijden als uw eigen werknemers in vergelijkbare functies (dus niet op alle arbeidsvoorwaarden). De uitzend-cao's ABU of NBBU kunnen afwijkende regels bevatten. Verder is de rechtspositie van uitzendkrachten anders dan die van uw eigen werknemers.

## Rechten van payrollkrachten

De tweede component is dat het payrollbedrijf de betreffende werknemer alleen met toestemming van uw onderneming aan een andere organisatie ter beschikking mag stellen. Er is dus sprake van exclusieve terbeschikkingstelling aan uw organisatie. Dit is de vertaling van het feit dat in een payrollconstructie uw onderneming met de specifieke werknemer in zee wil gaan – u verzorgt de werving en selectie – en het payrollbedrijf ‘slechts’ de formele (papieren) werkgever wordt.

Bij een payrollconstructie hebben de ingeleende payrollkrachten dezelfde rechten als uw eigen werknemers. Dit staat in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI). Ingeleende payrollkrachten hebben recht op (minstens) dezelfde arbeidsvoorwaarden die de werknemers in een gelijke of gelijkwaardige functie van uw organisatie hebben. Denk bijvoorbeeld aan de pensioenregeling, vakantiedagen, een 13e maand, verlof- en scholingsregelingen, loondoorbetaling bij ziekte, collectieve verzekeringen of een fietsplan. Uw onderneming moet daarom het payrollbedrijf vóór de terbeschikkingstelling informeren over de arbeidsvoorwaarden binnen uw organisatie.

Verder hebben payrollkrachten recht op toegang tot dezelfde bedrijfsvoorzieningen en diensten van uw onderneming als uw werknemers in vergelijkbare functies. Denk bijvoorbeeld aan de kantine, kinderopvang- en vervoersfaciliteiten.

## Adequate pensioenregeling

Als uw organisatie is aangesloten bij een bedrijfstakpensioenfonds maar het payrollbedrijf kan de arbeidskrachten daar niet bij aansluiten, hebben zij recht op een adequate [pensioenregeling](#) (die aan bepaalde voorwaarden voldoet). Heeft uw onderneming een particuliere pensioenverzekering, dan moet het payrollbedrijf dezelfde regeling aanbieden of een adequate regeling (die zo veel mogelijk lijkt op uw regeling). Als het payrollbedrijf een eigen pensioenregeling aanbiedt aan de payrollkracht, moet die bijvoorbeeld voldoen aan de volgende voorwaarden:

- de payrollkracht bouwt vanaf de eerste werkdag pensioen op;
- de regeling moet ook in een nabestaandenpensioen voorzien;
- de premie is minstens gelijk aan de wettelijk vastgelegde normpremie.

Het maken van afwijkende afspraken met payrollkrachten rond arbeidsvoorwaarden is niet toegestaan, ook niet bij cao (tenzij het een werknemer van de sociale werkvoorziening betreft).

### Bij contracting is geen sprake van inlening

Als uw onderneming werkzaamheden, werkprocessen of bepaalde activiteiten uitbesteedt aan een ander bedrijf, is er sprake van contracting. U kunt hierbij denken aan het laten bouwen van een kantoorpand (overeenkomst tot aanneming van werk) of het verkrijgen van financieel advies (overeenkomst van opdracht). De opdrachtnemer voert de opdracht met eigen werknemers uit, die niet exclusief voor uw organisatie werken. Er is dus geen sprake van terbeschikkingstelling van personeel. De arbeidskrachten werken onder leiding en toezicht en voor rekening en risico van de opdrachtnemer. De (collectieve) arbeidsvoorwaarden van zijn organisatie zijn van toepassing voor de uitvoerende werknemers.

## Ontslag payroller

Payrollkrachten hebben ook dezelfde rechtspositie als uw eigen werknemers. Dat houdt in dat dezelfde ketenregeling en regels voor loondoorbetaling bij ziekte gelden, en dat een payrollovereenkomst geen uitzendbeding mag bevatten. En voor beoordeling of er sprake is van een redelijke ontslaggrond, zijn de omstandigheden bij uw onderneming (de inlener) bepalend. Het feit dat uw organisatie een payrollkracht wegstuurt, is niet voldoende grond voor ontslag door het payrollbedrijf.

Verder zijn payrollkrachten en eigen werknemers gelijkwaardig voor wat betreft het afspiegelingsbeginsel bij een bedrijfseconomisch ontslag. En bij een verkregen ontslagvergunning van UWV voor een payrollkracht of ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter geldt ook de [wederindiensttredingsvoorwaarde](#). Payrolling biedt wat dit alles betreft dus geen flexibiliteit ten opzichte van eigen werknemers.

### Herplaatsingsvereiste payrollwerknemer

Voor een ontslag via UWV of de rechter moet de payrollwerkgever allereerst aantonen dat daar een redelijke grond voor aanwezig is. Als die redelijke grond bewezen is, moet u bij de meeste ontslaggronden voor eigen werknemers onderzoeken of herplaatsing binnen de organisatie mogelijk is. Voor payrollwerknemers ligt dit anders.

Als uw organisatie erin persisteert dat er geen herplaatsingsmogelijkheden zijn, heeft de payrollwerkgever namelijk geen mogelijkheid om herplaatsing in uw organisatie af te dwingen. Ook voor de payrollorganisatie zelf bestaat geen herplaatsingsverplichting binnen de eigen organisatie. Vanwege art. 20 aanhef en onder a van de Ontslagregeling, wordt de payrollwerknemer immers geacht in dienst te zijn bij de opdrachtgever.

*Gerechtshof Den Haag, 4 juni 2024, ECLI (verkort): [853](#)*

Ingeleende payrollkrachten kunnen uw onderneming (hoofdelijk) aansprakelijk stellen voor loon dat het payrollbedrijf hun te weinig betaalt, hetzij op grond van hun arbeidsovereenkomst of op grond van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Dit is de ketenaansprakelijkheid voor loon. U kunt deze aansprakelijkstelling voorkomen door ervoor te zorgen dat uw organisatie niets te verwijten valt qua achterstallig loon, en u dat bij de rechter aannemelijk kunt maken. Dit kunt u doen via preventieve maatregelen, bijvoorbeeld door met een payrollbedrijf in zee te gaan dat over een bepaald certificaat of keurmerk beschikt. Of door achteraf adequate maatregelen te treffen als er iets misgaat.

**Uw onderneming kan te maken krijgen met de inlenersaansprakelijkheid**

## Loonheffingen voor ingeleende arbeidskracht

Uw onderneming kan ook te maken krijgen met de inlenersaansprakelijkheid. Hierbij stelt de Belastingdienst uw organisatie aansprakelijk voor de loonheffingen (en BTW) die het payrollbedrijf niet heeft betaald voor de ingeleende arbeidskrachten. De fiscus kan uw onderneming ook aansprakelijk

stellen voor invorderingsrente en eventuele kosten van naheffingsaanslagen loonheffingen als die aan uw organisatie te wijten zijn, bijvoorbeeld als u de payrollfactuur te laat heeft betaald.

Om het risico op deze aansprakelijkstelling te beperken is het ook weer belangrijk om in zee te gaan met een betrouwbaar payrollbedrijf, en bijvoorbeeld naar de WAADI-registratie bij de Kamer van Koophandel en een Verklaring betalingsgedrag van de Belastingdienst te vragen. Verder kunt u door een deel van het factuurbedrag op de geblokkeerde [\(g-\)rekening \(verdiepingsartikel\)](#) van het payrollbedrijf te storten (onder voorwaarden) vrijwaring van aansprakelijkheid voor dat bedrag krijgen.

### **Praktijk is leidend**

Het is van belang om te onthouden dat welke naam er ook aan een arbeidsrelatie wordt gegeven, de feitelijke situatie bepaalt van welke vorm van samenwerking er sprake is, en dus welke regels er gelden. Hierbij wegens alle feiten en omstandigheden in samenhang mee.

## Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kunt u bijdragen aan een beter rendement van uw organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Salaris Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)