

Payrolling

De ondernemer die de formele kanten van het werkgeverschap bij voorkeur links laat liggen, staan diverse mogelijkheden ter beschikking. Het fenomeen 'payrolling' kan uitkomst bieden, maar weet met wie u zaken doet.

Door: mr Joop van Zijl

Veel ondernemers zouden het zich wensen: te kunnen ondernemen zonder zich bezig te hoeven houden met randzaken. Gewoon alleen het vak doen waarvoor je gekozen hebt en waar je goed in bent. Zonder de onbezoldigde ontvanger van 's Rijks belastingen te hoeven zijn. Zonder boekhouder te hoeven zijn. Zonder debiteuren-beheerder te hoeven zijn. En vooral: zonder werkgever te hoeven zijn.

Inlening van derde

Voor wie vooral een hekel heeft aan dat laatste, bestaat natuurlijk de mogelijkheid om gebruik te maken van de arbeidskrachten van een derde. Zeker sinds in 1999 het wettelijke verbod is vervallen om langer dan zes maanden gebruik te maken van arbeidskrachten die van een derde worden ingeleend, bieden uitzendbureaus en detachingsbureaus de mogelijkheid om arbeidskrachten die zij zelf in dienst nemen en waarvan zij zelf de werkgever zijn ook binnen uw onderneming werkzaam te laten zijn. U bent dan degene die de werknemer aanstuurt en opdrachten geeft. Het uitzendbureau of het detachingsbureau draagt zorg voor alle formaliteiten, alles uiteraard voor een passende 'fee', bestaande uit kosten en winstoverslag. U zorgt zelf bijvoorbeeld nog wel voor het houden van functioneringsgesprekken, maar zowat alle andere zorgen van het werkgeverschap worden u uit handen genomen. U hoeft geen loonadministratie te voeren. U hoeft zich niet te bekommeren over de uitvoering van de CAO of de pensioenregeling. U hoeft zich niet te verzekeren voor het risico dat u de arbeidskracht loon tijdens ziekte moet betalen.

Santenkraam

Als de arbeidskracht arbeidsongeschikt wordt, hoeft u deze niet te reintegreren. De hele santenkraam van pro-

bleemanalyses, plannen van aanpak die geëvalueerd en bijgesteld moeten worden en reïntegratieverslagen die door het UWV getoetst moeten worden, laat u aan zich voorbijgaan. U wordt daardoor ook niet door het UWV besprongen met een loonsanctie omdat u in het kader van de reïntegratie van de arbeidsongeschikte werknemer iets niet helemaal goed of tijdig zou hebben gedaan, waardoor u (onverzekerd) nog eens 52 weken zeventig procent van het loon moet betalen. En als de arbeidsongeschikte werknemer onverhoopt een WGA-uitkering toegekend mocht krijgen, hoeft u daarvoor geen hogere premie aan het UWV te betalen noch hoeft u die uitkering zelf tien jaar lang aan de werknemer te betalen. Afhankelijk van de afspraken met het uitzendbureau of het detachingsbureau kan het zelfs zo zijn dat u de arbeidskracht voor bewezen diensten mag bedanken en diens tewerkstelling binnen uw onderneming kunt doen eindigen zonder ter zake tot veel plichtplegingen gehouden te zijn. Hoe mooi kan het leven van een ondernemer zijn! O ja, één ding nog wel: u blijft natuurlijk wel zorgen voor een veilige werkomgeving voor de ingehuurd arbeidskracht en verzekert zichzelf voor de schadeclaim die u nog kan bereiken als u daarmee in gebreke zou zijn gebleven.

Kaartenbakken

Dit idyllische beeld van het ondernemerschap heeft echter ook een belangrijke schaduwkant. Deze is gelegen in het feit dat de hiervoor al genoemde bijpassende 'fee' die u in rekening wordt gebracht voor de afkoop van het grootste deel van de zorgen van het werkgeverschap, nogal pleegt door te tikken. En dat geldt zeker bij een relatief kortdurende terbeschikkingstelling van de arbeidskracht aan de ondernemer. De reden daarvan is dat uitzendbureaus en detachingsbureaus zich er ook op

hebben toegelegd om aanbod en vraag op de arbeidsmarkt bij elkaar te brengen. Zij beschikken plat gezegd over kaartenbakken met beschikbare arbeidskrachten en andere kaartenbakken met ondernemers die behoefte hebben aan bepaalde arbeidskrachten. Die kaartenbakken moeten eerst worden gevuld en vervolgens met elkaar worden gematcht. Juist ook voor de aldus verrichte diensten laten uitzendbureaus en detachingsbureaus zich betalen en dat maakt dat de opslag op het loon van de arbeidskracht die zij aan u in rekening brengen (nog) hoger is dan zonder dat al het geval zou zijn.

Payrolling

Voor de ondernemer die zich wel wil bevrijden van alle formele kanten van het werkgeverschap, maar niet wil betalen voor alle tijd en moeite die wordt gestoken in het vinden van de voor hem geschikte arbeidskracht, bestaat sinds enige tijd op de arbeidsmarkt het fenomeen van "payrolling". Bij payrolling neemt een payrollbedrijf de door u geworven en geselecteerde werknemers in dienst om ze vervolgens tegen betaling van een met u overeengekomen 'fee' bij u te werk te stellen. Het kan zelfs zijn dat het payrollbedrijf uw bestaande werknemers in dienst neemt, maar dat zal alleen kunnen als die werknemers daar ook mee instemmen. De 'fee' van payrollbedrijven kan lager zijn omdat zij u niet belasten met (niet door hen gemaakte) kosten van de werving en selectie van de werknemer. Daar staat tegenover dat u de arbeidskracht doorgaans bij het einde van de overeenkomst met het payrollbedrijf niet aan de zorgen van het payrollbedrijf kunt overlaten. Het payrollbedrijf heeft immers geen kaartenbak met bedrijven waar men de arbeidskracht wellicht ook nog te werk kan stellen. Doorgaans zult u daarom verplicht zijn de werknemer bij het eindigen van de overeenkomst met het payrollbedrijf toch zelf weer in dienst te nemen, of om de kosten van het ontslag te betalen.

Niets mis mee

Tegen payrolling bestaan geen bijzondere bezwaren. Dat heeft ook minister Donner van Sociale Zaken en Werkgelegenheid erkend in antwoord op Kamervragen. Die waren hem gesteld omdat een arbeidsrechtjurist in een artikel in de juridische vakliteratuur onder meer had gesteld dat de werknemer bij payrolling eigenlijk in dienst is bij de inlener en niet bij het payrollbedrijf. Terecht constateert minister Donner dat dit standpunt in de ju-



risprudentie niet wordt gevolgd. De enige mij bekende uitspraak waarin dit anders was, is inmiddels in hoger beroep vernietigd.

Met payrolling op zich is dus niets mis. Er is echter des te meer mis met de (helaas te talrijke) payrollbedrijfjes die zich op deze markt begeven zonder hun zaken goed te regelen. Wie zich toelegt op formeel werkgeverschap, dient juist van die formaliteiten goed op de hoogte te zijn. De praktijk leert helaas dat dit lang niet altijd het geval is. Wie goed op de hoogte is van al die formaliteiten,

zal onontkoombaar ook het nodige verlangen van de ondernemer die van hem arbeidskrachten wil inlenen. Hoe minder een payrollbedrijf van u als inlener verlangt, hoe meer reden u dan ook hebt om het payrollbedrijf te wantrouwen. En u mag dan wel niet de formele werkgever zijn, maar u mag drie keer raden op wie de werknemers hun pijlen zullen richten als blijkt dat de werknemers in de kou staan omdat het payrollbedrijf aan zijn eigen onkunde ten onder is gegaan. ■

De 'fee' voor de afkoop van uw zorgen pleegt nogal eens door te tikken