

PAYROLLEN: SCHARRIG, MAAR NIET ONRECHTMATIG

Payrollconstructies bij de overheid kunnen juridisch door de beugel, maar netjes is anders. Die conclusie kan worden getrokken uit een uitspraak van de Haagse rechtbank in een rechtszaak die een payroller bij een agentschap had aangespannen over zijn ontslag.

Overheidsorganisaties hebben soms meerdere petten op. Aan de ene kant maken ze beleid en regels en zorgen ze ervoor dat de regels worden nageleefd. Aan de andere kant moeten zij ook binnen het budget blijven en efficiënt werken. Deze twee rollen zijn soms lastig te verenigen. De uitspraak van de Haagse rechtbank in 2013 over het ontslag van een payrollkracht bij een agentschap van een ministerie vormt daar een fraaie illustratie van.

Dit agentschap heeft de afgelopen jaren de nodige naams- en statuswisselingen ondergaan maar staat in de tijd van deze zaak 'op afstand' van het ministerie. De financiering op een baten/lastenbasis brengt financiële zelfstandigheid met zich mee, maar ook onzekerheid. Minder 'declarabele' activiteiten hebben direct effect. Fluctuaties in het werkaanbod wil het agentschap dan ook opvangen met een flexibel personeelsbestand.

DE PAYROLLERS VOELEN HET STATUSVERSCHIL PAS ALS ER WORDT BEZUINIGD

Een deel van de medewerkers is daarom payrollkracht en geen ambtenaar. Zij doen wel hetzelfde werk als hun ambtelijke collega's, soms jarenlang. Dat zij een arbeids-overeenkomst met een payrollbedrijf hebben, weten zij ook als zij voor het agentschap gaan werken. In hun dagelijkse werk merken ze geen verschil, behalve dan dat het payrollbedrijf uitbetaalt. De payrollers voelen het statusverschil pas als het agentschap moet bezuinigen op het personeel.

Dan ontstaat er geen langdurig re-integratie- en ontslagtraject zoals voor ambtenaren in vaste dienst zou gelden. Het agentschap stopt de inleenopdracht bij het payrollbedrijf en dat zegt vervolgens arbeidsovereenkomsten op. Daarvoor heeft het een valide bedrijfseconomische reden: het werk is immers opgedroogd omdat de inleenopdracht is beëindigd. Het UWV erkent ook voor uitzend- en payrollbedrijven als ontslagreden het beëindigen van inleenopdrachten, om wat voor reden dan ook.

Een payrollkracht stapt naar de Haagse rechtbank. Hij stelt dat het ministerie met de payrollconstructie de



ambtelijke ontslagbescherming ontduikt. Hij heeft jarenlang exact hetzelfde werk gedaan als zijn ambtelijke collega's en is er, letterlijk en figuurlijk, als de eerste de beste uitzendkracht uitgegoid. De rechtbank oordeelt echter dat er gebruik maar geen misbruik is gemaakt van de payrollconstructie. De letter noch het systeem van de wet verbieden de overheid deels met ingehuurde krachten te werken. Ook als dat met payrollkrachten in plaats van met uitzendkrachten gebeurt. En zelfs als die exact hetzelfde werk doen als ambtenaren.

Minister Asscher van SZW heeft bij de behandeling van de Wet werk en zekerheid gezegd dat er met het inzetten van flexibele arbeidskrachten niets mis is zolang dat er niet toe leidt dat zij blijvend in een onzekere positie werken. Het heeft er alle schijn van dat overheden als werkgevers daar toch anders over denken. Dat is ergens nog begrijpelijk ook: zij moeten aan budgettaire eisen voldoen. Toch is het vermijden van werkgeversverplichtingen met behulp van payrolling niet erg wenselijk, ook al zou dat strikt genomen rechtmatig zijn. Natuurlijk moeten overheden op een efficiënte bedrijfsvoering letten en flexibele arbeidskrachten passen daarbij. Aan de andere kant horen zij ook het goede voorbeeld te geven en mag de behoefte aan flexibiliteit niet tot in het oneindige op werkkrachten worden afgewenteld. Nog los van het belangrijke beginsel dat gelijke gevallen gelijk dienen te worden behandeld, getuigt het hanteren van scharrige constructies voor medewerkers die lang regulier werk doen, niet van fatsoenlijk werkgeverschap.

BAREND BARENTSEN BEKLEEDT DE ALBEDA LEERSTOEL VAN HET CAOP EN DE UNIVERSITEIT LEIDEN. HET CAOP IS HET KENNIS- EN DIENSTENCENTRUM OP HET GEBIED VAN ARBEIDSZAKEN IN DE PUBLIEKE SECTOR. WWW.CAOP.NL.