

Door Ilona de Graaff

## Flexibele oproepkrachten of payrolling

# Nieuwe regels dus voorkom verrassingen

Let op bij uw vervangingspools, oproepkrachten, flexibele en tijdelijke contracten en payrolling. Per 1 januari 2020 zijn de regels veranderd! Voor uitzenden, payrolling en oproepkrachten gelden verschillende regels. Door de juiste regels toe te passen voorkomt u onaangename verrassingen.

**H**eeft uw onderwijsinstelling werknemers in dienst waarvan de omvang van de te werken uren niet op voorhand vast staat, dan is de nieuwe wettelijke regeling voor oproepkrachten van toepassing. Aan oproepkrachten die langer dan 12 maanden in dienst zijn, moet de werkgever een aanbod doen voor een *vaste arbeidsomvang* welke tenminste gelijk is aan het gemiddelde aantal uur dat de werknemer in de daaraan voorafgaande 12 maanden heeft gewerkt. Het aanbod moet schriftelijk of per email worden gedaan.

Wijst de oproepkracht het gedane aanbod voor de vaste uren af, dan kan de oproepovereenkomst met de bijbehorende flexibiliteit blijven bestaan.

Schriftelijke vastlegging van het aanbod dat gedaan is, alsmede van de eventuele afwijzing, is van belang om te voorkomen dat de oproepkracht alsnog met succes een beroep kan doen op de gemiddelde arbeidsomvang van het jaar ervoor en een loonvordering kan instellen voor de uren die minder worden gewerkt.

### Kosten kritisch bezien

Voor de oproepkrachten die in dienst zijn bij een uitzend- of payrollorganisatie of bij een 'intern' detachingsbureau gelden bovenstaande regels ook; de detachings- of payrollorganisatie zal dan het aanbod voor de vaste uren aan de oproepkracht moeten doen. Dit betekent ook voor de payrollondernemingen een grote beperking in de door hen gewenste flexibiliteit.

Daarnaast is de mogelijkheid om via payrolling een ruimere 'ketenregeling' voor contracten voor bepaalde tijd toe te passen per 1 januari 2020 komen te vervallen.

Hierdoor zullen vele payrollers al snel voor onbepaalde tijd in dienst zijn bij de payrollonderneming.

En daarbij komt ook nog dat payrollers met inwerkingtreding van onder andere de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) per 1 januari 2020 aanspraak hebben op *dezelfde primaire en secundaire* arbeidsvoorwaarden als die van de 'eigen' werknemers van de onderwijsinstelling. In het onderwijs heeft dit tot gevolg dat payrollers vanaf 1 januari 2020 – in geval van werkloosheid – óók aanspraak hebben op bovenwettelijke werkloosheidsvoorzieningen.

Veel voordelen van payroll zijn dus verdwenen. De payrollondernemingen worden door de gewijzigde wetgeving geconfronteerd met hogere kosten en een beperking in hun flexibiliteit. Zij zullen de kosten doorbelasten aan de inlenende onderwijsinstellingen. Het is aan te raden kritisch te kijken naar de kosten waar u als onderwijsbestuurder mee wordt geconfronteerd en de argumenten om vóór payrolling te kiezen kritisch te bezien. Bijvoorbeeld door u af te vragen of bepaalde kosten te voorkomen zijn door een meer strategische inzet van oproepkrachten, payrollers en andere vervangers. Voor het primair onderwijs geldt bovendien dat het maar zeer de vraag is of een vergoedingsverzoek voor de kosten van de (boven)wettelijke werkloosheidsuitkering van een payrollwerknemer door het Participatiefonds zal worden gehonoreerd.

### Flexibiliteit

Payrolling kan echter nog steeds interessant zijn. Risico's als doorbetaling loon bij ziekte en het eigen risico voor de werkloosheidsuitkeringen worden immers



Ilona de Graaff is advocaat bij Nysingh advocaten en notarissen



afgewend. Ook zijn payrollbedrijven veelal in staat om meer flexibiliteit te realiseren dan de onderwijsinstelling zelf. Er kan bijvoorbeeld een daadwerkelijk flexibele locatie van de werkzaamheden worden afgesproken. De beperkende bepalingen in de cao's ten aanzien van de standplaats of overplaatsing (etc.) zijn niet direct van toepassing op de werknemers van het payrollbedrijf. Gezien het vorenstaande is het belangrijk om de inzet van uw flexibele krachten en vervangers goed te reguleren. De kosten zullen oplopen als u uw vervangingspool niet strategisch inzet. Als oplossing kunt u denken aan een aparte pool voor de vervangers die echt de flexibiliteit willen behouden, het aanbod van de vaste arbeidsomvang hebben geweigerd en ook een oproep om te werken willen kunnen blijven afwijzen. Deze vervangers zou u – zeker in het primair onderwijs – goed kunnen inzetten voor de vervanging wegens ziekte. Soms maken onderwijsinstellingen ook gebruik van een interne gezamenlijke vervangingspool of een intern detachings- of uitzendbureau. De kans is groot dat de werknemers die bij deze interne detachings- of uitzendbureaus in dienst zijn, worden gezien als payrollwerknemers, zodat zij aanspraak hebben op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als de werknemers van de onderwijsinstelling zelf. Dus ook op alle uitkeringsrechten. Bovendien zal dus ook hier de mogelijkheid om een ruimere ketenregeling af te spreken, en vele arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te gaan, vervallen. Ondanks deze verhoging van (potentiele) kosten en beperking van flexibiliteit zijn er nog steeds voordelen verbonden aan deze intra-concern-detachering: de onderwijsinstelling zal in veel gevallen geen btw hoeven af te dragen over de doorbe-

laste (personeels)kosten en er is (meestal) geen sprake van het eigen risico dragen voor WW.

Mocht u gebruik maken van payrolling of intra-concerndetachering, dan luidt het advies wel om er voor te waken dat de onderwijsinstelling niet als werkgever kan worden gezien. Het is belangrijk dat de payrollonderneming daadwerkelijk de rol van werkgever op zich neemt en niet enkel op papier werkgever is. Indien payrolling wordt gebruikt als 'constructie' zal een rechter daar doorheen kunnen prikken en de onderwijsinstelling ook achteraf kunnen beschouwen als werkgever.

**Kijk kritisch naar de kosten waar u als onderwijsbestuurder mee wordt geconfronteerd en naar de argumenten om vóór payrolling te kiezen**

### Conclusie

Het is belangrijk om een bewuste keuze te maken voor een bepaalde vorm van uw flexibele arbeidskrachten. Pas dan kunt u bepalen welke kosten bij uw onderwijsinstelling in rekening kunnen (of mogen) worden gebracht en aan welke regels u gebonden bent. Als u bewust kiest voor payrolling, uitzending, oproepkrachten of een hele flexibele vervangingspool, voorkomt u dat u geconfronteerd wordt met onverwachte loonvorderingen. Mocht u advies wensen bij de contractuele relatie met het uitzend- of payrollbedrijf of een scan van uw vervangingsbeleid wensen, dan helpen wij u graag!