Or en payrolling

Wie vertegenwoordigt de

Een relatief nieuw verschijnsel in de wereld van de arbeidsverhoudingen is het payrollbedrijf. Hun populariteit neemt snel toe. Maar waar moet de or op letten als een deel van zijn achterban voortaan wordt ondergebracht bij zo'n bedrijf?

Door Heleen Hoogeveen en Simon Troost

- ***Wat is payrolling?***
- ***Aandachtspunten adviesaanvraag payrolling***
- ***Praktische problemen***



foto: VerheulCommunicatie.com

Was het outsourcen van activiteiten die niet tot de corebusiness van een organisatie behoorden de afgelopen jaren in zwang, de komende tijd wordt payrolling van stafdiensten zoals personeelszaken, financiële administratie en marketing verwacht. Or's kunnen dan – net als bij outsourcing – te maken krijgen met adviesaanvragen waarin staat dat groepen medewerkers worden ondergebracht bij payrollbedrijven, om als payroller terug te keren op de werkplek. Waar moet een or op letten? En welke positie neemt de payroller in bij de medezeggenschap bij het payrollbedrijf én de organisatie waar hij werkt?

Sinds de jaren negentig streeft de politiek naar flexibilisering van arbeidsrelaties. Payrolling is een snelgroeiend fenomeen. Medewerkers staan niet langer op de loonlijst van de organisatie waarvoor zij werken, maar zijn in dienst van een payrollbedrijf. De organisatie draagt daarmee alle financiële risico's en administratieve verplichtingen uit het werkgeverschap over aan het payrollbedrijf. Er ontstaat een driehoeksrelatie [zie figuur] waarbij de formele werkgever van de payroller het payrollbedrijf is en de feitelijke werkgever een derde-organisatie. Zo kan de payroller geconfronteerd worden met twee or's: een bij de formele en een bij de feitelijke werkgever.

Adviesaanvraag

Wanneer een organisatie wil overgaan op payrolling voor bepaalde afdelingen, dan moet in de adviesaanvraag duidelijk worden aangegeven wat de beweegredenen zijn, wat de gevolgen zijn voor de desbetreffende medewerkers en welke maatregelen worden getroffen om die gevolgen zoveel mogelijk op te vangen. Zodra de or overtuigd is van de noodzaak tot payrolling zijn de volgende onderwerpen van belang:

1. Welk arbeidsvoorwaardenpakket hanteert het payrollbedrijf?
2. Onder welke medezeggenschap valt de payroller?
3. Bij welke partij liggen de verantwoordelijkheden over de art. 27 WOR-onderwerpen?

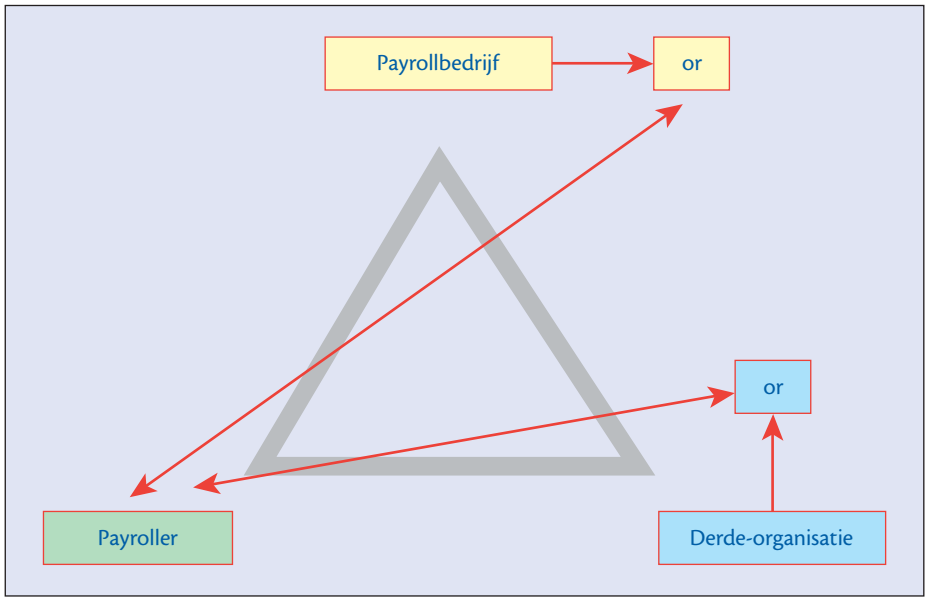
payroller?

Arbeidsvoorwaardenpakket

Omdat in veel gevallen geen sprake is van overgang van een onderneming en de garantiebepalingen uit de wet rond behoud van oude arbeidsvoorwaarden niet van toepassing zijn, krijgen de payrollers een nieuwe arbeidsovereenkomst met het payrollbedrijf. De medewerkers kunnen onder de payroll-cao vallen voorzover het payrollbedrijf is aangesloten bij de Vereniging van Payroll Ondernemingen (VPO). Het is belangrijk voor de or om de nieuwe positie van hun collega's nauwkeurig te onderzoeken. Want afgezien van de vraag hoe het zit met loon en secundaire arbeidsvoorwaarden, is het van belang te weten hoe het zit met pensioen en opgebouwde anciënniteit. De or moet goede afspraken maken om de gevolgen voor de collega's zoveel mogelijk te beperken.

Welke or vertegenwoordigt de payroller?

Beide. Aan de ene kant voelen payrollers zich verbonden met de organisatie waarvoor zij feitelijk werken, aan de andere kant hebben zij ook belang bij bijvoorbeeld een goed ziekteverzuimbeleid van hun formele werkgever, het payrollbedrijf. Payrollbedrijven stellen medewerkers ter beschikking aan een derde en verschillen daarin nauwelijks van uitzendbureaus. Tot voor kort gebruikten sommige payrollbedrijven zelfs de cao voor de uitzendbranche. Omdat payrolling op sommige punten toch afwijkt van uitzendwerk bestaat er inmiddels een cao voor payrollbedrijven. De verschillen zitten vooral in het werven van de medewerker (bij payrolling gebeurt dat door de derde, de organisatie waarvoor de payroller feitelijk gaat werken, terwijl uitzendkrachten door het uitzendbureau worden geworven) en de periode dat de medewerker bij de derde werkt (bij payrolling gaat het om een langere periode, bij uitzendkrachten is dat niet per se het geval).
Voor uitzendkrachten geldt dat zij volgens de Wet op de ondernemingsraden (WOR) meetellen als 'in de onderneming werkzame persoon' als zij minimaal twee jaar werkzaam zijn in de derde-organisatie. Bij uitzendkrachten komt het echter niet zo vaak voor dat zij langere tijd werken bij een organisatie. Dit in tegenstelling tot payrollers die juist langdurig worden geplaatst, en zelfs door die organisatie zijn geworven.
Voor payrollers kan het dus van belang zijn een zogeheten uitzendovereenkomst te sluiten met het payrollbedrijf, zodat zij onder de WOR-bepaling vallen en dus kunnen deelnemen aan en vertegenwoordigd worden door de medezeggenschap in de organisatie waar zij feitelijk werken. De payroll-cao voorziet ook daarin, maar het probleem is dat deze cao niet algemeen verbindend is verklaard en daarom niet geldt voor alle payrollbedrijven, maar slechts voor die bedrijven die lid zijn van de VPO.
Payrollers in dienst van een niet-VPO-lid zijn afhankelijk van de afspraken die de or met de bestuurder van de derde-organisatie heeft gemaakt. De or van de derde-organisatie kan de positie van payrollers veiligstellen door hen via art. 6, lid 4 WOR aan te merken als 'in de onderneming werkzame personen', zodat zij vertegenwoordigd worden door de medezeggenschap van de derde-organisatie. Let op, bij de adviesaanvraag is het zaak dat de or nagaat in hoeverre de payrollers nog vertegenwoordigd worden door de or en zonodig moet de or daarover nadere afspraken met de bestuurder maken en het or-reglement wijzigen.



Verantwoordelijkheid sociale aangelegenheden

Omdat er een driepartijenrelatie is, rijst de vraag welke partij de wettelijke verplichtingen rond bijvoorbeeld arbeidsomstandigheden en ziekte van de payroller moet uitvoeren. En in aansluiting daarop, welke or moet hierover afspraken maken met welke partij: de or bij het payrollbedrijf en/of de or bij de organisatie waar de payroller werkt. In de Arbowet wordt gesproken over de werkgever en werknemer. In die gevallen dat er sprake is van het inlenen van een werknemer door een derde-organisatie wordt deze geacht de rol van werkgever in het kader van de Arbowet te vervullen. De or van de derde-organisatie vertegenwoordigt dus de belangen van de payrollers. Het doel van de Arbowet is uiteindelijk verzuim te voorkomen en instroom in een arbeidsongeschiktheidsuitkering (WIA) te beperken. De 'stimuleringswetten' voor de werkgever wat betreft ziekte (Wet verbetering poortwachter en dergelijke) zijn in het geval van payrolling juist wetten die worden uitgevoerd door het payrollbedrijf en waar de or van het payrollbedrijf dus een belangrijke rol bij speelt. De or van de derde-organisatie raakt zo een belangrijke troef voor een goed arbeidsomstandighedenbeleid kwijt: de kostenreductie door een lager verzuim.
In de payroll-cao is bepaald dat het payrollbedrijf moet informeren bij de derde-organisatie over de veiligheidsrisico's en de noodzakelijke beroepskwalificaties. Het payrollbedrijf moet hierover de werknemer