

Januari 2015

Payrollwerknemers vanaf 2015 ook ontslagbescherming

Per 1 januari 2015 is het Ontslagbesluit aangepast voor payrolling en krijgt de payrollwerknemer dezelfde ontslagbescherming als de eigen werknemers van de inlenende werkgever. Pagina-inhoud

Kort samengevat komt het erop neer dat bij een ontslagprocedure bij UWV WERKbedrijf de payrollwerknemer als werknemer van de inlenende werknemer wordt beschouwd.

De nieuwe regels gelden voor arbeidsovereenkomsten die zijn ingegaan op of na 1 januari 2015. De nieuwe regels zullen ook worden opgenomen in de Ontslagregeling die per 1 juli 2015 het Ontslagbesluit vervangt. De regels zullen dan gelden voor alle lopende arbeidsovereenkomsten, ook als die zijn ingegaan vóór 1 januari 2015!

Ontslagbescherming tot 1 januari 2015

Als een inlener een payrollopdracht heeft beëindigd, is dit voor een payrollbedrijf een reden voor ontslag. Volgens de huidige Beleidsregels ontslagtaak UWV moet het payrollbedrijf voor de onderbouwing van de ontslagaanvraag slechts aannemelijk maken dat de inlener de payrollopdracht heeft beëindigd. Het payrollbedrijf hoeft dus niet aan te geven wat de reden is voor de beëindiging van de opdracht door de inlener, noch wordt deze door UWV WERKbedrijf getoetst.

De werknemer zou bij een dienstverband bij de inlener veel meer ontslagbescherming hebben genoten. De inlener zou immers moeten aantonen dat er een bedrijfseconomische reden is die ontslag noodzakelijk maakt en dat deze specifieke werknemer na afspiegelen ook in aanmerking komt voor ontslag. Ingeval van disfunctioneren zou de inlener moeten aantonen dat er een goed dossier voorhanden is dat ontslag rechtvaardigt.

Ontslagbescherming vanaf 1 januari 2015

Met de wijziging worden voor payrollwerknemers zodanige regels gesteld dat hun bescherming tegen ontslag niet afwijkt van de bescherming van de eigen werknemers van de inlener. Anders dan nu zal het beëindigen van een payrollovereenkomst onvoldoende grond zijn voor het verlenen van een ontslagvergunning aan het payrollbedrijf. Er moet net als bij 'normale' werknemers een redelijke ontslaggrond aangetoond kunnen worden, zodat ook payrollwerknemers ontslagbescherming gaan genieten. De payrollconstructie kan hierdoor veel onaantrekkelijker worden.