

# Wil de meest aantrekkelijke flexkracht nu opstaan?

Met onder meer de Wet werk en zekerheid en de Wet aanpak schijnconstructies wil de overheid de positie van flexkrachten verbeteren en (vermeende) misstanden tegengaan. Verdere wetgeving – met betrekking tot payrolling – is aangekondigd. Gelet op de veranderde wetgeving en de inspanningen van de overheid om schijnconstructies en uitbuiting van werknemers tegen te gaan, is het voor werkgevers belangrijk te weten op basis van welk contract zij flexkrachten het beste kunnen inzetten. Wat zijn de voor- en nadelen van de verschillende constructies en nog belangrijker, hoe zit het met de risico's?

**V**ast zou minder vast worden en flex minder flex. Dat was althans de bedoeling van het in het voorjaar van 2013 gesloten sociaal akkoord. In dit sociaal akkoord hebben kabinet en sociale partners een aantal uitgangspunten geformuleerd om de arbeidsmarkt aan te passen aan de veranderende arbeidsverhoudingen in de samenleving. Deze uitgangspunten zijn in de nieuwe Wet werk en zekerheid (WWZ) uitgewerkt. Met ingang van 1 januari 2015 is enerzijds de positie van flexwerkers versterkt terwijl anderzijds vanaf 1 juli 2016 het ontslagrecht is versoepeld. Zo zouden werknemers met een tijdelijk contract sneller in aanmerking komen voor een vast contract en daarmee meer zekerheid krijgen. De praktijk blijkt echter weerbarstig. Werkgevers blijven graag gebruik maken van flexibele arbeidskrachten en zijn terughoudend in het aanbieden van vaste contracten.

## Flexwerken onder de WWZ

### 'Vast minder vast'

Ter bevordering van de flexibiliteit is als eerste uitgangspunt genomen dat goedkoper en makkelijker afscheid moet kunnen worden genomen van werknemers met een vast contract. De voor werkgevers vaak kostbare ontslagvergoeding heeft plaats gemaakt voor de aanzienlijk lagere transitievergoeding. Daar staat echter tegenover dat deze nu standaard uitgekeerd moet worden aan alle werknemers die ten minste twee jaar in dienst zijn geweest en op initiatief van de werkgever worden ontslagen. Dit betekent dat ook werknemers die via de UWV-route worden ontslagen en werknemers die na twee jaar arbeidsongeschiktheid worden ontslagen in beginsel recht hebben op een transitievergoeding. Met name dit laatste punt – de transitievergoeding na twee jaar loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid – heeft tot veel kritiek geleid. Minister Asscher heeft erkend dat deze maatregel grote financiële gevolgen heeft

voor met name ondernemers in het MKB en heeft onlangs aangegeven bereid te zijn deze verplichting voor de werkgevers te schrappen. Op 21 april 2016 heeft hij hieromtrent de Tweede Kamer een voorstel gezonden: werknemers die langdurig ziek zijn houden recht op een transitievergoeding, maar hun werkgever wordt hiervoor door het UWV gecompenseerd uit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf). Hier staat een verhoging van de (uniforme) premie voor de werkgever tegenover. Dit voorstel zal worden opgenomen in een wetsvoorstel dat begin 2017 zal worden ingediend en per 1 januari 2018 in werking zal moeten treden.

Met de WWZ is ook de billijke vergoeding geïntroduceerd. Wanneer sprake is van ernstig handelen of nalaten van de werkgever, kan de kantonrechter de werknemer een billijke vergoeding toewijzen. In tegenstelling tot het uitgangspunt dat deze vergoeding slechts in uitzonderlijke gevallen is verschuldigd, blijkt uit de jurisprudentie dat dergelijke vergoedingen relatief vaak worden toegewezen. De hoogte van de vergoeding is echter volstrekt arbitrair gebleken.

Tot nu toe is dan ook niet gebleken dat het voor werkgevers goedkoper is geworden om medewerkers met een vast contract te ontslaan. Staat daar dan tegenover dat wel makkelijker afscheid kan worden genomen van deze werknemers? Het tegendeel is waar. In art. 7:669 lid 3 BW staat een limitatieve lijst met ontslaggronden. Nieuw is dat de ontslaggrond de ontslagroute bepaalt. Werkgevers kunnen niet meer kiezen of ze bij het UWV een ontslagvergunning aanvragen of de kantonrechter vragen de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Daarnaast kan de werkgever de arbeidsovereenkomst alleen eenzijdig beëindigen als aan één van deze ontslaggronden geheel is voldaan én herplaatsing in een andere passende functie niet mogelijk is. Kon de kantonrechter vroeger bijvoorbeeld in geval van disfunctioneren een incompleet dossier 'compenseren' met een hogere vergoeding, nu is dat niet meer mogelijk. Is het dossier in-



Foto: Shutterstock

compleet, dan zal de kantonrechter niet ontbinden en blijft de werknemer in dienst, met alle gevolgen van dien. Uit de jurisprudentie is tot nu toe gebleken dat vooral kleinere werkgevers onvoldoende op de nieuwe wetgeving hebben geanticipeerd. Advisering hierover is dan ook essentieel.

#### 'Flex minder flex'

Om te bewerkstelligen dat flexwerkers sneller een vast contract en daardoor meer zekerheid krijgen, is onder meer de ketenregeling aangepast. In plaats van maximaal drie arbeidsovereenkomsten met tussenpozen van niet meer dan drie maanden in een periode van drie jaar, ontstaat nu een vast dienstverband na drie arbeidsovereenkomsten met tussenpozen van niet meer dan zes maanden in een periode van twee jaar. Ook deze doelstelling (eerder een vast contract) lijkt niet gehaald. Veel werkgevers geven nog steeds de voorkeur aan flexcontracten, zodat de flexkracht nu gewoonweg eerder op straat komt te staan. Aan de andere kant zijn er branches die voor hun voortbestaan juist van flexcontracten afhankelijk zijn. Om deze laatste groep tegemoet te komen wil minister Asscher de ketenregeling wijzigen. Voor werknemers die vanwege natuurlijke of klimatologische omstandigheden maximaal negen maanden per jaar aan het werk kunnen, mag de tussen-

poos in de ketenbepaling bij cao op ten hoogste drie maanden worden gesteld in plaats van de wettelijke zes maanden. Omdat met deze maatregel enige haast is geboden, per 1 juli 2016 loopt het overgangsrecht voor de ketenregeling af, is deze maatregel opgenomen in de Tweede nota van wijziging van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (zie ook pag. 7 in dit nummer).

#### Soorten flexcontracten

Het werken met flexwerkers blijft dus onverminderd populair. Waar moeten werkgevers die veel met flexwerkers werken op letten? Welke contracten zijn er en wat zijn de risico's?

#### Oproep-/nul-urencontract

Een nul-urencontract wordt in beginsel aanmerkt als een arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht zonder urengarantie (MUP). De werkgever moet de werknemer oproepen wanneer hij werk heeft waarvoor de werknemer in aanmerking komt. De werknemer mag een oproep (in beginsel) niet weigeren, ziekte of overmacht daargelaten. De werknemer zal een min of meer regelmatig arbeidspatroon hebben (wat overigens per week wel kan wisselen) en onder gezag staan van de werkgever.

## *Risico's werkgever*

De werkgever betaalt alleen loon voor de uren die de oproepkracht daadwerkelijk gewerkt heeft. Een dergelijke regeling kan echter misbruik in de hand werken. De werkgever kan immers op elk moment besluiten de werknemer niet meer op te roepen, wat de ontslagbescherming – in de vorm van een vergoeding of WW-uitkering – van de werknemer tot nul kan reduceren. Om te voorkomen dat werkgevers misbruik maken van deze mogelijkheid, heeft de wetgever een wettelijke voorziening getroffen. Zo kan de werkgever verplicht worden het loon van de werknemer door te betalen, wanneer de werknemer niet wordt opgeroepen. Dit kan slechts als aantoonbaar is dat het minder of niet oproepen van de werknemer in de risicosfeer van de werkgever ligt. Dit is bijvoorbeeld het geval als er te weinig werk is of de werkgever het werk onevenredig over het personeel verdeelt, waardoor de betreffende werknemer nauwelijks wordt ingezet. Van deze hoofdregel kan gedurende de eerste zes maanden worden afgeweken, mits dit schriftelijk is afgesproken. Bij cao kan ook na deze zes maanden worden afgeweken.

Omdat bij nul-urencontracten de arbeidsomvang niet vaststaat, is het voorts zo dat de omvang van de loon-

doorbetaling conform het rechtsvermoeden uit art. 7:610b BW kan worden gebaseerd op het gemiddelde aantal gewerkte uren per week in de afgelopen drie maanden (referteperiode van het rechtsvermoeden). Het hanteren van een nul-urencontract biedt om die reden dan ook slechts gedurende de eerste drie maanden de in beginsel beoogde flexibiliteit. Daarna heeft de werknemer in beginsel recht op uitbetaling van het gemiddelde aantal uren over de afgelopen drie maanden.

## **Voorovereenkomst**

Een nul-urencontract kan ook getypeerd worden als een voorovereenkomst. Hiervan is sprake als de arbeidsrelatie meer vrijblijvend is dan hiervoor besproken. De werkgever is dan niet verplicht de werknemer op te roepen en de werknemer is op zijn beurt niet verplicht gehoor te geven aan een eventuele oproep. Een voorovereenkomst is alleen mogelijk als de werknemer incidenteel ingezet wordt.

## *Risico's werkgever*

Bij deze overeenkomst ontstaat er snel een meer regelmatig arbeidspatroon. Na de werknemer driemaal te hebben opgeroepen ontstaat er zelfs een arbeidsover-

eenkomst voor onbepaalde tijd, met ontslagbescherming en loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte tot gevolg. Hierop moet de werkgever bedacht zijn.

Beide overeenkomsten mogen overigens maar voor de eerste 26 weken worden afgesproken. Verlenging van deze periode is bij cao mogelijk als de aan de functie verbonden werkzaamheden (i) incidenteel van aard zijn en (ii) geen vaste omvang kennen. Dit is bijvoorbeeld het geval bij piekwerkzaamheden of vervanging wegens ziekte.

### Min-/Maxcontract

Een min-/maxcontract is een arbeidsovereenkomst (voor bepaalde of onbepaalde tijd) waarbij de werknemer recht heeft op loon over de minimaal overeengekomen uren ('min'). De werknemer kan voor de uren daarboven worden opgeroepen en tot aan het maximale aantal overeengekomen uren ('max') dient de werknemer gehoor te geven aan de oproep. Werkgevers zijn gehouden per extra oproep minimaal drie uur aan loon uit te betalen, ook al heeft de medewerker minder uren gewerkt.

#### *Risico's werkgever*

Op het moment dat de werkgever stelt dat er onvolgende werk is, waardoor de werknemer niet kan worden opgeroepen, is het aan de werknemer om het tegendeel te bewijzen als hij het daarmee oneens is. Vanwege het vervallen van het principe 'geen arbeid, geen loon' en de beoogde aanpassing van art. 7:628 BW samen met de invoering van de Calamiteitenregeling WW nog in 2016, zal deze bewijslast mogelijk worden omgedraaid en bij de werkgever komen te liggen. Daarnaast geldt ook bij deze contractvorm het onder de nul-urencontracten genoemde rechtsvermoeden. Van de referteperiode kan bij min-/maxcontracten evenwel worden afgeweken op het moment dat de werkgever op basis van de branche waarin hij actief is, in de arbeidsovereenkomst toelicht waarom de referteperiode langer moet zijn.

### Uitzendovereenkomst

Het uitzendbureau en de uitzendkracht sluiten bij de start van de werkzaamheden een uitzendovereenkomst. Vervolgens wordt de werknemer als uitzendkracht te werk gesteld bij de inlener. Er ontstaat zo een driehoeksverhouding tussen de inlener, de uitzendkracht en het uitzendbureau. Het uitzendbureau en de inlener sluiten een overeenkomst van opdracht.

#### *Uitzendbeding*

Het is gebruikelijk in de arbeidsovereenkomst een uitzendbeding op te nemen, zodat de arbeidsovereenkomst automatisch eindigt op het moment dat de inlener de uitzendkracht niet langer wenst in te zetten. De arbeidsovereenkomst met uitzendbeding is in beginsel alleen de eerste 26 weken dat de uitzendkracht bij de inlener werkt geldig. Gedurende deze weken geldt er geen verplichte preventieve ontslagtoets bij het UWV of

tip

## BEPERK LOONDOOR- BETALINGSVERPLICHTING

**In de arbeidsovereenkomst kan worden vastgelegd dat in de eerste zes maanden geen loondoorbetalingsverplichting geldt. De werkgever hoeft dan die eerste zes maanden het loon van de werknemer niet te betalen voor de uren die na een oproep niet gewerkt zijn of waarvoor hij niet is opgeroepen. Deze periode kan alleen bij cao worden verlengd. Onder de WWZ geldt nu als extra voorwaarde dat dat alleen mogelijk is voor bepaalde functies, waarin de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang kennen, zoals piekwerkzaamheden of vervanging wegens ziekte.**

kantonrechter en kan het uitzendbureau de arbeidsovereenkomst direct opzeggen. Na deze periode wordt de relatie tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht gezien als arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, waarbij als uitgangspunt het gemiddelde gewerkte uren over de afgelopen 26 weken wordt genomen.

#### *Cao*

Verlenging van de periode van 26 weken is slechts mogelijk bij cao. Waar men voorheen bij cao de hiervoor genoemde periode onbeperkt kon verlengen, geldt per 1 januari 2015 dat in eerste instantie verlengd mag worden tot 78 weken. Mits dit bij cao is geregeld, kan de arbeidsovereenkomst met uitzendbeding daarna nogmaals en met een maximum van vier jaar worden verlengd. Gedurende deze periode mogen nog 'maar' zes tijdelijke contracten worden gesloten.

### Zzp-overeenkomst

Een grote speler in de markt van flexibele arbeid is de zzp'er. De zzp'er verricht op basis van een opdracht-overeenkomst werkzaamheden voor de opdrachtgever. Strikt genomen handelt hij bedrijfsmatig (vaak uit hoofde van een eenmanszaak of een bv) en zijn er afspraken gemaakt over de werkrelatie. De vroegere Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) waarmee de opdrachtgever zich kon vrijwaren voor de loonhef-

## Aandachtspunten uitzendovereenkomst

- **Zit er tussen uitzendovereenkomsten een bepaalde onderbreking, dan kan het zo zijn dat de hiervoor genoemde keten opnieuw gaat lopen.**
- **Per 30 maart 2015 geldt voor alle uitzendkrachten de 'inlenerbeloning' (de ABU-cao kende voorheen voor de eerste 26 weken een uitzondering hierop). Dat betekent dat de uitzendkracht hetzelfde salaris moet verdienen als personeelsleden bij de inlener die dezelfde werkzaamheden uitvoeren en in zijn beloning ook een aantal andere elementen uit het beloningssysteem van de inlener moeten zijn opgenomen (arbeidsduur, toeslagen, enz.)**

## Flexbarometer

Soort contract	Voordelen	Nadelen	Tips
<b>Oproepcontract (perspectief: werkgever)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- de eerste drie maanden flexibele inzet bij pieken en dalen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ook bij niet oproepen werkgever onder omstandigheden verplicht tot loondoorbetaling;</li> <li>- 0-urencontract is slechts tijdelijk vanwege het rechtsvermoeden arbeidsomvang.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- verdeel het werk evenredig onder de oproepkrachten, zodat de kans kleiner is dat het loon doorbetaald moet worden.</li> </ul>
<b>Min-maxcontract (perspectief: werkgever)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- flexibele inzet bij pieken en dalen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- omkering bewijslast bij onvoldoende werk;</li> <li>- wel werk beschikbaar, maar niet opgeroepen? Loondoorbetalingsplicht;</li> <li>- loondoorbetaling bij ziekte;</li> <li>- betaling van drie uur per extra oproep ook al heeft de medewerker minder uren gewerkt;</li> <li>- regels ontslagrecht gelden;</li> <li>- ook hier geldt het rechtsvermoeden arbeidsomvang.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- bij piekwerkzaamheden; vastleggen dat het loon niet doorbetaald hoeft te worden voor niet gewerkte uren;</li> <li>- is de referteperiode (van rechtsvermoeden) van drie maanden niet representatief? In de arbeidsovereenkomst gemotiveerd afwijken;</li> <li>- agendeer periodiek een gesprek met de werknemer om de gewerkte uren van die maand te bespreken</li> <li>Herbevestig zo nodig het overeengekomen aantal uren.</li> </ul>
<b>Uitzendkrachten (perspectief: inlener)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- vervanging wegens ziekte en piek</li> <li>- in beginsel kan de inlener gemakkelijk de samenwerking met de uitzendkracht beëindigen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gelijke beloning uitzendkracht inclusief toeslagen en onkostenvergoeding (inlenersbeloning).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- contracteer altijd op basis van een uitzendovereenkomst met een uitzendbureau om een mogelijke arbeidsovereenkomst achteraf te voorkomen.</li> </ul>
<b>Zzp'ers (perspectief: opdrachtgever)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- geen werknemer, dus geen ontslagrecht;</li> <li>- makkelijke beëindiging opdrachtovereenkomst;</li> <li>- opdrachtnemer verplicht te zorgen voor eigen omzet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>boete/naheffing fiscus;</li> <li>- achteraf kan de zzp'er aan de hand van de feitelijke werkzaamheden beargumenteren dat hij werkt op basis van een arbeidsovereenkomst.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>laat u adviseren over de verschillende (model-)contracten;</li> <li>- informeer de zzp'ers tijdig;</li> <li>- de feitelijke invulling van de werkzaamheden is essentieel.</li> </ul>
<b>Payrolling (perspectief: feitelijk werkgever)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- gemakkelijke beëindiging opdrachtovereenkomst</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ontslagbescherming met kans op weder in dienst treden en billijke vergoeding;</li> <li>- loondoorbetaling.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- loondoorbetaling op basis van de WAS; de werknemer zal eerst de payrollwerkgever moeten aanspreken.</li> </ul>

fingen is inmiddels met de inwerkingtreding van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) per 1 mei 2016 afgeschaft. Onder de Wet DBA kunnen een opdrachtgever en/of -nemer een eigen opdracht-overeenkomst ter goedkeuring aan de Belastingdienst voorleggen of werken met een op de site van de Belastingdienst gepubliceerde modelopdrachtovereenkomst. Uitgangspunt daarbij is dat beide optioneel zijn. Als partijen de zzp-relatie slechts willen vastleggen in een opdrachtovereenkomst, zonder dit te laten toetsen, kan dat ook. Hier zijn even risico's aan verbonden, die hieronder nog ter sprake komen. In het eerste geval beoordeelt de Belastingdienst of de opdrachtovereenkomst voldoende waarborgen heeft om niet als 'verkapt' arbeidsovereenkomst te worden aangemerkt. In het tweede geval kan de opdrachtgever kiezen tussen algemene modelovereenkomsten en modelovereenkomsten specifiek voor bepaalde branches of beroepen. Van de op maat gemaakte overeenkomsten zijn er nog niet zoveel, waardoor vaak gekozen zal moeten worden voor een algemeen model, dat vervolgens ingevuld moet worden. Daarbij mag niet te veel van de modelovereenkomsten worden afgeweken (voor de beoordeling van de arbeidsrelatie relevante passages zijn gemarkeerd). Als partijen een modelovereenkomst of een door de Belastingdienst goedgekeurd model gebruiken, en ook daadwerkelijk conform die overeenkomst werken, gaat de Belastingdienst er vanuit dat er geen sprake is van loondienst, waardoor de opdrachtgever geen loonheffing hoeft in te houden (voor de kwalificatie van de inkomsten bij de opdrachtnemer – winst uit onderneming, resultaat uit overige werkzaamheden, loon – wordt geen 'garantie' gegeven).

#### *Risico's opdrachtgever*

Bij controle door de Belastingdienst wordt gekeken naar de feitelijke invulling van de verhouding tussen de opdrachtgever en opdrachtnemer. Wordt er in de praktijk niet gewerkt in overeenstemming met de (model-)overeenkomst, dan kan de Belastingdienst alsnog een boete of naheffingsaanslag opleggen. Ook kan de opdrachtnemer dit als argument gebruiken om aan te tonen dat er weldegelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst, met alle (wettelijke) gevolgen van dien.

Tot 1 januari 2017 hebben bedrijven die werken met zzp'ers de tijd om hun praktijk aan te passen aan de (model)overeenkomst. Na deze periode zal de Belastingdienst handhavend optreden.

#### **Payrolling**

Bij deze contractsvorm treedt de payrollwerknemer in dienst van een payroll-onderneming, die speciaal daarvoor is ingericht. Tussen de payrollonderneming en de onderneming waar de werknemer zijn feitelijke werkzaamheden uitvoert (ook wel de 'feitelijke werkgever' genoemd) bestaat een opdrachtovereenkomst. De werknemer mag niet zonder toestemming van de feitelijke werkgever elders werkzaamheden verrichten. De werknemer voert de feitelijke werkzaamheden uit bij de fei-

telijk werkgever die door middel van werving en selectie de werknemer heeft aangetrokken (hierin ligt onder andere het verschil met de hiervoor besproken uitzendconstructie, meer specifiek de allocatiefunctie). De payrollonderneming fungeert als juridisch werkgever en regelt alleen juridische- en administratieve aangelegenheden en zendt de werknemer uit aan de feitelijke werkgever. Deze constructie wordt vaak gebruikt om de ontslagbescherming van de werknemer te ontduiken. Immers, op het moment dat de feitelijke werkgever de payrollwerknemer niet meer te werk wil stellen, wordt de opdracht-overeenkomst met de payrollonderneming opgezegd. De werknemer valt dan terug op de payrollonderneming, die hem vervolgens te kennen geeft geen ander werk te hebben, waardoor het is toegestaan de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De overheid wil met nieuwe regelgeving de positie van payrollwerknemers verbeteren, met name op het punt van de ontslagbescherming. De regering werkt aan een wetsvoorstel dat de arbeidsvoorwaarden van payrollwerknemers moet regelen. Ondanks de kritiek is de payrollconstructie bij ondernemers nog steeds in trek is. Essentieel is dan wel dat deze ondernemers zich adequaat laten adviseren over de veranderende regelgeving.

#### *Risico's werkgever*

De hiervoor genoemde omzeiling van de ontslagbescherming is onder de WWZ aangepakt, door de ontslagbescherming van 'normale' werknemers ook te laten gelden voor payrollwerknemers. Dit betekent dat niet alleen dat de ontslaggronden uit art. 7:669 lid 3 BW ook op payrollers van toepassing is, maar ook dat de payrollwerknemer gebruik kan maken van het recht op wederindiensttreding. Mocht de payrollwerknemer daartoe niet in staat worden gesteld, dan kunnen de feitelijke werkgever en payrollonderneming tot herstel van de arbeidsovereenkomst of het betalen van een billijke vergoeding worden veroordeeld.

Als de payrollwerknemer meent dat zijn arbeidsovereenkomst ten onterechte is beëindigd, kan hij op grond van de sinds 1 juli 2015 in werking getreden Wet Aanpak Schijnconstructies (WAS) niet alleen de payrollonderneming, maar ook de feitelijke werkgever aanspreken tot loondoorbetaling. Daartoe is wel noodzakelijk dat de payrollwerknemer eerst de payrollonderneming aanspreekt.

De feitelijke werkgever en de payrollonderneming moeten zich er goed van bewust zijn dat de zogenoemde 'bankzitter' (werknemers waarvan de feitelijke werkgever de opdracht met de payrollonderneming heeft beëindigd) voor problemen kan zorgen. Zo is bijvoorbeeld dossieropbouw in geval van disfunctioneren essentieel. In zoverre krijgt de payrollonderneming – gezien haar status als formeel werkgever – daarmee de meeste problemen. Immers, de feitelijke werkgever kan – behoudens het hiervoor genoemde – de overeenkomst van opdracht zonder problemen opzeggen. ■

**mr. J. Kokje** en **B. van Dam MA LLB**, *De Clercq Advocaten Notarissen*, [www.declercq.com](http://www.declercq.com)

**Bron:** TK 2015-2016, 34 351 nr. 16

De bronnen bij dit artikel zijn te raadplegen via [www.loonzaken.nl](http://www.loonzaken.nl)