



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Handreiking

contracting, uitzending
of payrollling?

Aanleiding

Waarom deze handreiking?

Deze handreiking is bedoeld om ondernemingen en werknemers handvatten te bieden bij het maken van onderscheid tussen contracting en het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, zoals uitzending of payrolling.

Waarom is het onderscheid van belang?

Voor contracting en het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (m.n. uitzending of payrolling) gelden verschillende regels. Het gaat hier bijvoorbeeld over de manier waarop werkenden (kunnen) worden aangestuurd, maar ook met betrekking tot arbeidsvoorwaarden, zoals loon. Het is dus belangrijk om een bewuste keuze te maken en de juiste regels toe te passen. Op die manier kan worden voorkomen dat u voor verrassingen komt te staan en (bijvoorbeeld) geconfronteerd wordt met loonvorderingen. Zie de paragraaf over 'gevolgen van de werkwijze'

Handreiking is een hulpmiddel, wetgeving is leidend

Met de handreiking wordt meer duidelijkheid geboden over de begrippen contracting, uitzending en payrolling. Maar uiteindelijk zijn wet- en regelgeving, en de uitleg daarvan door de Nederlandse rechter, bepalend voor de kwalificatie van de arbeidsverhouding. Een onderneming is altijd zelf verantwoordelijk voor naleving van wet- en regelgeving.

Deze handreiking is te beschouwen als dynamisch document. Nieuwe wetgeving of jurisprudentie wordt hierin verwerkt, indien dat bijdraagt aan het doel van de handreiking. Er kan echter niet gegarandeerd worden dat de informatie in deze handreiking altijd volledig en actueel is. Daarnaast is de feitelijke situatie altijd bepalend voor de vraag of er sprake is van contracting, uitzending of payrolling.

Wettelijk kader contracting en ter beschikking stellen van arbeidskrachten

Wat is contracting?

- Bij contracting worden door de opdrachtgever werkzaamheden, werkprocessen of bepaalde activiteiten uitbesteed aan een ander bedrijf, de opdrachtnemer. De opdrachtnemer voert de activiteiten met eigen werknemers uit.
- De opdrachtnemer werkt voor eigen rekening en risico en is verantwoordelijk voor het eindresultaat van de opdracht. De opdrachtnemer bepaalt zelf hoeveel en welke werknemers hij daarvoor inzet. Ook berusten leiding en toezicht over de werknemers bij de opdrachtnemer en gaat de opdrachtnemer over het eindresultaat.
- Contracting staat niet nader gedefinieerd in de wet, maar in de praktijk neemt het twee juridische vormen aan:

1. Aanneming van werk (artikel 7:750 BW): de opdrachtnemer verplicht zich een tastbaar product op te leveren.

Voorbeeld

Een bouwbedrijf bouwt in opdracht van een distributiebedrijf een grote bedrijfshal naast de huidige hal, en gebruikt daarvoor eigen personeel.

2. Overeenkomst van opdracht (artikel 7:400 BW): de opdrachtnemer verplicht zich tot het uitvoeren van werkzaamheden waarbij geen tastbaar product wordt opgeleverd (ook wel: overeenkomst van dienstverrichting).¹

Voorbeeld

Een metaalverwerkingsbedrijf wil zich meer richten op zijn kerntaken en besluit zijn catering en IT-werkzaamheden uit te besteden. Er worden twee bedrijven ingehuurd, een cateringbedrijf en een IT-bedrijf. Het cateringbedrijf komt met eigen werknemers de werkzaamheden uitoefenen, en oefent ook zelf toezicht en leiding over de werkzaamheden uit. De IT-werkzaamheden worden door het IT-bedrijf onder eigen toezicht en leiding uitgeoefend.

- Contracting kan in alle sectoren plaatsvinden. Bekende voorbeelden zijn: schoonmaak, catering, beveiliging en ICT. Contracting is een toegestane vorm van uitbesteding van werk.

Indicatoren dat sprake is van contracting

- Het is van belang om te benadrukken dat alle feiten en omstandigheden van het geval meewegen in de beoordeling of sprake is van contracting of het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. De feitelijke situatie is uiteindelijk doorslaggevend, ongeacht de (schriftelijke) afspraken die zijn gemaakt. De rechter kan hier een oordeel over geven.
- Onder andere uit de rechtspraak en literatuur zijn indicatoren af te leiden om te beoordelen of sprake is van contracting. Zo kan worden gekeken naar de volgende indicatoren:
 - a) De opdrachtnemer heeft werkzaamheden aangenomen of overgenomen van de opdrachtgever.
 - b) Deze werkzaamheden worden door de opdrachtnemer zelfstandig uitgevoerd. De opdrachtgever heeft dan ook geen invloed op hoe de opdracht precies wordt uitgevoerd.
 - c) Het overgenomen werk door de opdrachtnemer is afgebakend van het werk dat door de opdrachtgever zelf wordt uitgevoerd.
 - d) De opdrachtnemer is gespecialiseerd in dienstverlening in de relevante sector(en) (Denk aan: een cateringbedrijf exploiteert een bedrijfsrestaurant en/of kantine bij verschillende ondernemingen).
 - e) De opdrachtnemer heeft een prestatieafspraken met de opdrachtgever waarbij de opdrachtgever betaalt voor het geleverde eindproduct en bijvoorbeeld niet per uur. Er is bijvoorbeeld niet afgesproken dat er arbeidskrachten worden geleverd voor een bepaald aantal uren.
 - f) De opdrachtnemer maakt gebruik van vaste teams van werknemers en bepaalt ook zelf de opleiding en arbeidsvoorwaarden van deze werknemers.

¹ In het Burgerlijk Wetboek staat: werkzaamheden die in iets anders bestaan dan het tot stand brengen van een tastbaar product, het bewaren van zaken, het uitgeven van werken of het vervoeren of doen vervoeren van personen of zaken.

- g) De opdrachtnemer stuurt eigen werknemers mee die leiding en toezicht hebben over de mensen die het werk uitvoeren.
- h) De door de opdrachtnemer ingezette teams werken zelfstandig en stellen zich onafhankelijk op van andere bedrijfsonderdelen van de opdrachtgever.
- i) De opdrachtnemer is zelf verantwoordelijk voor planning en administratie, management en toezicht en leiding en moment van uitvoering van de werkzaamheden.
- j) De opdrachtgever heeft geen instructiebevoegdheid. Hij bepaalt niet hoe het werk wordt uitgevoerd, dat bepaalt de opdrachtnemer.
- k) De door de opdrachtnemer ingezette teams maken gebruik van eigen productiemiddelen en/of hebben de verantwoordelijkheid over deze middelen (en niet de opdrachtgever).
- l) De opdrachtnemer werkt voor eigen rekening en risico en is aansprakelijk als de opdracht onjuist is uitgevoerd.

Ter beschikking stellen van arbeidskrachten

- Van ter beschikking stellen van arbeidskrachten is sprake als een werkgever tegen een vergoeding een werknemer arbeid laat uitvoeren voor een andere onderneming (*inlener*), die de leiding en het toezicht over die werknemer uitoefent. Tussen de inlener en de werknemer geldt geen arbeidsovereenkomst.
- Op het ter beschikking stellen van arbeidskrachten is de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (hierna: Waadi) van toepassing.
- Er zijn verschillende vormen van ter beschikking stellen van arbeidskrachten. De bekendste, te weten uitzending en payroll, worden hieronder toegelicht.

Wat is uitzending?

- Bij uitzending wordt een werknemer door een werkgever (het uitzendbedrijf) ter beschikking gesteld aan een ander bedrijf (*inlener*). Deze inlener heeft voor het verrichten van de arbeid een opdracht verstrekt aan het uitzendbedrijf.
- De leiding en het toezicht over de werknemer berusten bij de inlener.

Wat is payroll?

- Bij payroll is ook sprake van terbeschikkingstelling, maar vervult de werkgever (het payrollbedrijf) geen allocatieve functie (werving en selectie) en wordt de werknemer exclusief ter beschikking gesteld aan een inlener.
- Bij payroll werft en selecteert een onderneming (*inlener*) zelf een werknemer, of hij laat een ander dit voor hem doen. Die werknemer treedt vervolgens in dienst bij een (payroll)werkgever (*formele werkgever*).
- Het payrollbedrijf stelt de werknemer vervolgens exclusief ter beschikking aan de inlener.
- De leiding en het toezicht over de werkzaamheden van de werknemer berusten bij de inlener.

Gevolgen van de werkwijze

Verschillende arbeidsvoorwaarden van toepassing

- Voor contracting en ter beschikking stellen van arbeidskrachten gelden verschillende regels met betrekking tot de toepasselijke arbeidsvoorwaarden.
- Bij contracting: de arbeidsvoorwaarden van de opdrachtnemer zijn van toepassing, bijvoorbeeld een cao of een arbeidsvoorwaardenreglement.
- Bij ter beschikking stellen van arbeidskrachten:
 - Uitzending: Artikel 8 van de Waadi bepaalt dat de ter beschikking gestelde werknemers recht hebben op hetzelfde loon en overige vergoedingen en arbeidstijden als werknemers in gelijkwaardige functies van de inlener. De cao voor uitzendkrachten (de ABU- of NBBU-cao) kan van toepassing zijn en/of de cao van een inlener. In de cao's kunnen bijzondere regels staan met betrekking tot de toepasselijke arbeidsvoorwaarden, bijvoorbeeld het loon, die afwijken van de hoofdregel dat ter beschikking gestelde werknemers recht hebben op hetzelfde loon.
 - Payrolling: payrollwerknemers hebben per 1 januari 2020 op grond van artikel 8a van de Waadi recht op alle arbeidsvoorwaarden als die ook gelden voor vergelijkbare werknemers die in dienst zijn van de inlener. Hier kan niet bij cao van worden afgeweken, behalve voor een werknemer van de sociale werkvoorziening.

Niet-naleven kan leiden tot (loon)vorderingen

Als werkgevers/inleners niet de juiste arbeidsvoorwaarden toepassen, kan dit ertoe leiden dat zij alsnog daartoe worden verplicht, met (aanzienlijke) loonvorderingen tot gevolg. Dat geldt zowel in het geval van contracting als bij andere vormen van uitbesteding.

Voorbeeld

Bij een champignonkweker is de champignonpluk uitbesteed aan een extern bedrijf. Dit externe bedrijf heeft eigen werknemers die de champignons bij de champignonkweker komen plukken. De rechter oordeelt dat de toezicht en leiding bij de opdrachtgever ligt (de champignonkweker, en dus niet, zoals de opdrachtnemer volhoudt, bij de opdrachtnemer zelf). Ondanks dat het externe bedrijf aangeeft te werken met contracting blijkt uit de feitelijke situatie dat het hier gaat om uitzenden. Omdat er sprake is van het ter beschikking stellen van arbeidskrachten, specifiek van uitzenden, dienen de uitzendkrachten beloond te worden op basis van de Waadi en de toepasselijke uitzend-cao.

De Inspectie SZW houdt toezicht op de Waadi en beoordeelt of sprake is van ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Een overtreding van de Waadi kan telefonisch worden gemeld bij de [Inspectie SZW](#).

Duidelijke afspraken én goede uitvoering zijn belangrijk

- Het is voor opdrachtgevers/inleners en opdrachtnemers/werkgevers van belang om duidelijke afspraken te maken. Daarnaast wegen alle feiten en omstandigheden van het geval mee in de beoordeling of sprake is van contracting of het ter beschikking stellen van arbeidskrachten. Uiteindelijk is de feitelijke situatie doorslaggevend.
- Afspraken over wederzijdse verantwoordelijkheden en de toepasselijke arbeidsvoorwaarden zijn belangrijk voor een juiste kwalificatie van de arbeidsverhouding.
- Heeft de opdrachtgever, in geval van contracting, daadwerkelijk de intentie om een activiteit uit te besteden en het toezicht en de leiding daarover af te staan?
- Zorg dus dat u als inlener of als werkgever hier een bewuste keuze in maakt, en hier ook naar handelt in de praktijk.

Overzicht verschillen

	Contracting	Uitzending (TBA ²)	Payrolling (TBA)
Opdrachtgever/inlener heeft leiding en toezicht over uitgevoerde werkzaamheden?	Nee Opdrachtnemer heeft leiding en toezicht.	Ja	Ja
Opdrachtnemer voert werkzaamheden op eigen risico en rekening uit?	Ja	Nee Rekening en risico bij inlener.	Nee Rekening en risico bij inlener.
Opdrachtnemer is verantwoordelijk voor resultaat van de werkzaamheden/opdracht en bepaalt hoe dat wordt bereikt?	Ja	Nee Inlener is verantwoordelijk en bepaalt.	Nee Inlener is verantwoordelijk en bepaalt.
Vervult de werkgever geen allocatieve functie én is de werknemer exclusief ter beschikking gesteld aan een inlener?	Nee	Nee	Ja
Waadi van toepassing?	Nee	Ja	Ja
Arbeidsvoorwaarden opdrachtgever/inlener van toepassing?	Nee	Ja Let op eventueel relevante cao.	Ja

² Ter beschikking stellen van arbeidskrachten.