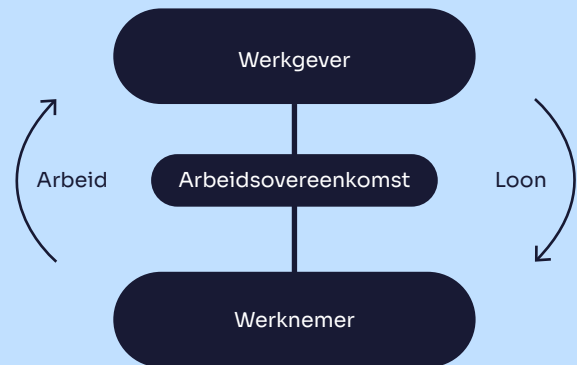


Factsheet

Reguliere werkgevers- / werknemersrelatie

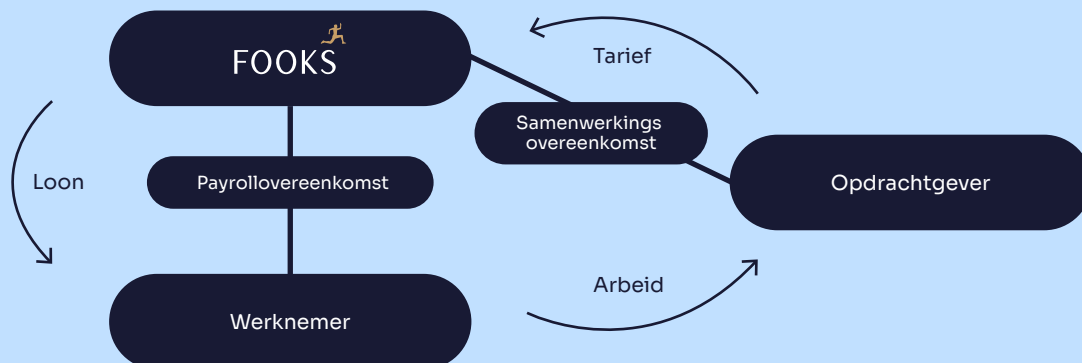
De werknemer heeft een arbeidsovereenkomst¹ met de werkgever. De werknemer verricht arbeid bij de werkgever en de werkgever betaalt als tegenprestatie voor deze arbeid loon aan de werknemer. Daarnaast houdt de werkgever leiding en toezicht op de werknemer.



Payrolling

De arbeid wordt door de werknemer verricht bij de opdrachtgever. De opdrachtgever houdt leiding en toezicht op de werknemer. De werknemer heeft een arbeidsovereenkomst / payrollovereenkomst² met Fooks en Fooks betaalt het loon aan de werknemer.

De dagelijkse aansturing van de werknemers ligt dus (nog steeds) bij de opdrachtgever. De opdrachtgever bepaalt op welke wijze de arbeid door de werknemer wordt verricht. Fooks neemt enkel het formeel juridisch werkgeverschap over. Hierdoor wordt de opdrachtgever door Fooks ontzorgd op het gebied van personeelszaken en (andere) administratieve taken van het werkgeverschap. De opdrachtgever loopt daarnaast feitelijk niet het loonrisico in geval van ziekte van de werknemer.



¹Een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW.

²Een payrollovereenkomst in de zin van artikel 7:692 BW.

Payrolling versus uitzenden

Payrolling is niet hetzelfde als uitzenden³. Bij uitzenden vindt de werving en selectie plaats door de uitzendonderneming. Daarnaast kan een uitzendonderneming de cao voor uitzendkrachten (de ABU-cao of de NBBU-cao) toepassen. Bij payrolling wordt de werving van de werknemers door de opdrachtgever zelf gedaan maar komen de werknemers “op de payroll” van Fooks. Payrolling is uitgesloten van de cao voor uitzendkrachten⁴, maar de werknemers hebben hierdoor in feite veel meer bescherming.

Voordelen payrolling voor de werknemer:

- Bij uitzenden kan er op basis van de cao voor uitzendkrachten de eerste 52 weken een onbeperkt aantal contracten voor bepaalde tijd worden aangeboden. In de daaropvolgende 3 jaar kunnen er 6 contracten voor bepaalde tijd worden aangeboden. Een uitzendkracht kan dus makkelijk (plots) zonder baan komen te zitten. Fooks kan daarentegen evenveel tijdelijke contracten aanbieden aan de werknemer als de opdrachtgever dat zelf zou kunnen. In de praktijk betekent dat doorgaans 3 contracten voor bepaalde tijd in 3 jaar tijd. Bij payrolling heeft de werknemer dus veel meer zekerheid.
- De werknemer heeft bij payrolling recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden zoals die gelden bij de opdrachtgever. Fooks betaalt dus aan de werknemers hetzelfde loon als dat de werknemer zou ontvangen indien hij/zij rechtstreeks in dienst zou zijn bij de opdrachtgever. Verder heeft de werknemer recht op hetzelfde pensioen of eventueel een adequaat pensioen. Bij uitzenden hebben uitzendkrachten recht op gelijkwaardige beloning. Dat houdt in dat de

totale waarde van het pakket aan arbeidsvoorwaarden voor de uitzendkracht gelijk is aan dat van een vaste medewerker. Als je exact dezelfde arbeidsvoorwaarden wil als die bij de opdrachtgever zouden gelden, ben je bij Fooks dus beter af.

Voordelen payrolling voor de opdrachtgever:

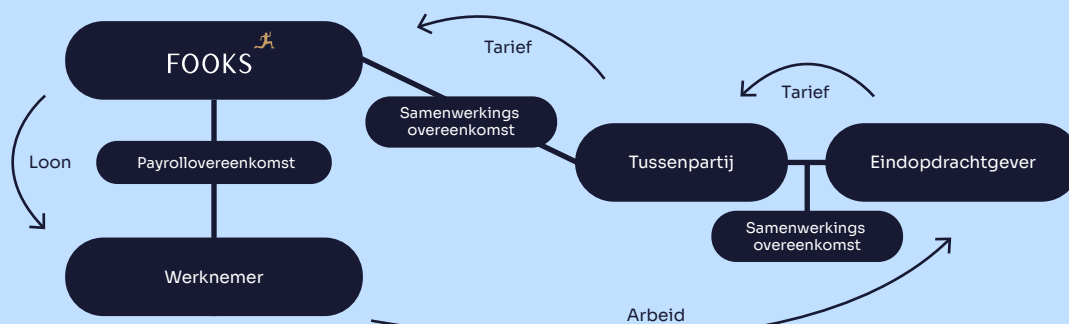
- Doordat wij bij Fooks veel werknemers in dienst hebben, kunnen wij gebruik maken van de nodige schaalvoordelen. Daarnaast maakt Fooks – in tegenstelling tot een uitzendonderneming – geen kosten in het kader van werving en selectie en heeft Fooks niet te maken met de extra administratieve lasten die gelijkwaardige beloning met zich meebrengt voor een uitzendonderneming. De kosten voor payrolling bij Fooks zijn – mede daardoor – minder hoog dan je zou verwachten.
- Onze core business bij Fooks heeft betrekking op het administratieve werkgeverschap. Aangezien wij hier – al zeggen we het zelf – erg goed in zijn, worden alle zaken met betrekking tot de werknemers simpelweg goed geregeld. Als opdrachtgever heb je hier vrijwel geen omkijken meer naar.

Dat een payrollkracht recht heeft op dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemer die rechtstreeks in dienst is, is voor Fooks al jaren een vast gegeven en “business as usual”. Voor uitzendondernemingen geldt dat tot 1 januari 2026 enkel de specifieke elementen zoals genoemd in de cao voor uitzendkrachten gelijk dienden te zijn. Vanaf 1 januari 2026 moet op basis van de nieuwe cao voor uitzendkrachten alle arbeidsvoorwaarden gelijkwaardig zijn. Hier zijn de uitzendondernemingen (nog) niet op ingericht in veel gevallen.

In- en doorlenen?

Soms komt het voor dat er nog een extra partij betrokken is bij de payroll samenwerking, zoals een broker of een andere tussenpartij. De arbeid wordt door de werknemer verricht bij de eindopdrachtgever en de eindopdrachtgever houdt leiding en toezicht op de werknemer. De werknemer heeft een arbeidsovereenkomst / payrollovereenkomst met

Fooks en Fooks betaalt het loon aan de werknemer. In juridisch zin leent de tussenpartij de werknemer van Fooks feitelijk in om deze vervolgens door te lenen aan de eindopdrachtgever. Ook hier heeft natuurlijk te gelden dat alle zaken rondom het personeel (inclusief betaling van het loon) door Fooks goed worden geregeld.



³ Uitzenden in de zin van artikel 7:690 BW.

⁴ Zie artikel 1 van de werkingssfeer van de cao voor uitzendkrachten; “De cao is van toepassing op de uitzendovereenkomst, met ingang van 1 januari 2020 niet zijnde een payrollovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:692 BW, tussen uitzendkrachten en een uitzendonderneming, ... (etc)”.

