

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1398

Vragen van het lid **Van Weyenberg** (D66) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de gevolgen van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) voor payroll en detachingscontracten* (ingezonden 11 december 2019).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 20 januari 2020).

Vraag 1

Bent u bekend met signalen dat werknemers die nu op detachingsbasis werken bericht krijgen van hun werkgever dat ze door de WAB voortaan op een uitzendcontract zullen werken?

Antwoord 1

Ja

Vraag 2

Kunt u bevestigen dat dit een keuze is van de werkgever en niet een direct gevolg van de WAB?

Antwoord 2

Als een werknemer nu op detachingsbasis werkt, kan er al sprake zijn van een uitzendcontract. Op 4 november 2016 heeft de Hoge Raad bevestigd dat detachering onder het uitzendregime valt, mits wordt voldaan aan de vereisten van artikel 7:690 van het Burgerlijk Wetboek.¹ Het kan dus zijn dat deze werknemers al op uitzendbasis werkzaam waren, maar zich hier niet bewust van waren. Als de detachering voldoet aan de kenmerken van payrolling vallen ze overigens sinds de inwerkingtreding van de Wet arbeidsmarkt in balans (hierna: Wab) onder de reikwijdte van de payrollmaatregelen in deze wet. Er is sprake van payrolling als de werkgever geen allocatiefunctie heeft vervuld en de werknemer exclusief terbeschikking wordt gesteld aan de inlener, zie ook vraag 3. Dan heeft de werknemer recht op gelijke arbeidsvoorwaarden en een gelijke rechtspositie als geldt voor werknemers in vergelijkbare functies bij de inlener.

¹ Hoge Raad 4 november 2016, zaaknr. 15/00920.

Vraag 3

Klopt het dat het onderscheidende kenmerk van een payrollovereenkomst ten opzichte van een uitzendovereenkomst met de WAB is vastgelegd in de WAB als «*een overeenkomst waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen*»?

Antwoord 3

Dat klopt. Dit is opgenomen in artikel 692 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Vraag 4

Deelt u de mening dat als bij een bestaande detacheringsovereenkomst het werk vanaf 1 januari wordt voortgezet als uitzendovereenkomst, het heel onwaarschijnlijk is dat de overeenkomst tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, gezien het feit dat de driehoeksrelatie al langer bestond?

Antwoord 4

Zoals eerder aangegeven in het antwoord op vraag 2 kan er bij detachering sprake zijn van uitzenden of van payrolling. Indien de werkgever geen allocatiefunctie heeft vervuld en de werknemer wordt exclusief terbeschikkinggesteld aan de inlener dan is er sprake van payrolling en mogen de uitzendbepalingen niet langer gehanteerd worden. In dat geval kan een payrollrelatie niet zomaar worden omgezet naar een uitzendrelatie. De werkgever heeft in dat geval immers geen allocatieve functie vervuld. Het kan zeker zijn dat een driehoeksrelatie die al langer bestaat, tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. In dat geval is het zo dat een uitzendrelatie die voor 1 januari 2020 is aangegaan ook na 1 januari 2020 voortduurt.

Vraag 5

Wat kunnen vanaf 1 januari ongeveer de kostenverschillen zijn tussen een uitzendovereenkomst en een payrollovereenkomst voor een werkgever?

Antwoord 5

Bij payrollkrachten zijn de kostenstijgingen afhankelijk van de mate waarin deze payrollbedrijven nu op arbeidsvoorwaarden concurreren en dus mindere arbeidsvoorwaarden bieden dan de inlener. Het verschil in arbeidsvoorwaarden is schematisch weergegeven in de memorie van toelichting van de Wab.² Ten opzichte van dit schema is relevant om te noemen dat de ABU cao en NBBU cao per 30 december 2019 zijn uitgebreid met een toeslag voor fysiek belastende omstandigheden en vergoeding voor reizen.³ De naar verwachting meest voorkomende verschillen in arbeidsvoorwaarden betreffen een zogenoemde 13e maand (vaste eenmalige uitkering), aanvullende vakantiedagen in verband met leeftijd/lengte van het dienstverband, loondoorbetaling bij ziekte en aanvullingen op de WW en ZW/WIA-uitkering. Ter illustratie: door de VNG (in het kader van de bepalingen in het CAR UWG/gemeente cao) is ook het streven van een gelijke beloning voor payrollwerknemers uitgewerkt. De beloningsverschillen ten opzichte van de ABU-beloning zijn voornamelijk zichtbaar in het ontbreken van een eindejaarsuitkering (6,75%), levensloopregeling (1,5%) en verschil in pensioen.⁴

Het verschil in pensioen is afhankelijk van in welke sector wordt uitgezonden of gepayrolld en onder welk pensioenfonds de uitzendwerkgever valt. Voor payrollwerkgevers geldt per 1 januari 2021 de verplichting om aan te sluiten bij het pensioenfonds van de inlener of zelf een adequate pensioenregeling voor hun werknemers te treffen. De voorwaarden waaronder een werkgever

² Kamerstuk 35 074, nr. 3, p 36.

³ <https://www.abu.nl/cao/>.

⁴ <https://vng.nl/onderwerpenindex/arbeidsvoorwaarden-en-personeelsbeleid/arbeidsvoorwaarden/brieven/uitwerking-cao-afspraak-gelijke-beloning-artikel-32a-car>

zelf een regeling kan treffen zijn afgelopen maand gepubliceerd.⁵ Eerder zijn schematisch de verschillen tussen een aantal pensioenregelingen in de branches en de pensioenregeling van de uitzendsector (StiPP) weergegeven voor 2018.⁶ Deze verplichting geldt overigens nog niet op 1 januari 2020, maar gaat per 1 januari 2021 in.

Vraag 6

Waar kunnen werknemers zich melden als zij het idee hebben dat hun payroll- of detacheringsovereenkomst onterecht wordt omgezet naar een uitzendovereenkomst?

Antwoord 6

Uitzend- en payrollbedrijven zijn in eerste instantie zelf verantwoordelijk voor het naleven van wet- en regelgeving, zoals het Burgerlijk Wetboek en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), waarin ook de regels omtrent payrolling zijn opgenomen. Daarnaast zullen ook opdrachtgevers op de hoogte worden gesteld van de nieuwe wetgeving. Een werkgever kan niet zomaar eenzijdig een contract wijzigen. Een contract wijzigen in strijd met de wet mag uiteraard niet. Een werknemer die een wijziging van zijn contract aangeboden krijgt, hoeft hier niet zomaar mee in te stemmen. Indien een werknemer denkt dat zijn arbeidsovereenkomst een payrollovereenkomst is en onterecht wordt aangemerkt of omgezet als een uitzendovereenkomst, dan kan hij zich tot de kantonrechter wenden. Hierover kan een werknemer ook juridisch advies inwinnen bij een arbeidsrechtadvocaat, een rechtsbijstandverlener, vakbond of juridisch loket. Als een werknemer van mening is onderbetaald te worden, kan deze, eventueel met behulp van de vakbond, op basis van de bestaande ketenaansprakelijkheid voor loon ook de opdrachtgever aanspreken. Werknemers en sociale partners zijn in het Nederlandse systeem in eerste instantie aangewezen om arbeidsvoorwaardelijke afspraken met werkgevers te maken, en deze zo nodig af te dwingen bij de rechter. In dat kader kunnen zij, ingeval de naleving van de Waadi betwist wordt, ook ondersteuning vragen via een verzoek aan de Inspectie SZW. De Inspectie kan in dat geval een onderzoek instellen naar de toepassing en naleving van de Waadi. De uitkomst daarvan kan dan vervolgens door werknemers en sociale partners gebruikt worden in hun procedure bij de civiele rechter.

Vraag 7

Bent u bereid om met de Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) en de Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) in gesprek te gaan over deze ontwikkeling en onder de aandacht te brengen dat detacherings- en payrollovereenkomsten niet zomaar kunnen worden omgezet naar uitzendovereenkomsten?

Antwoord 7

De ABU en NBBU zijn op de hoogte dat payrollovereenkomsten niet zomaar kunnen worden omgezet naar uitzendovereenkomsten. Zij lichten hun leden ook voor over de nieuwe regels. Natuurlijk ben ik bereid om, als daar aanleiding toe is vanwege concrete signalen over hun leden, dit met hen te bespreken.

⁵ Staatsblad 2019, 487.

⁶ Kamerstuk 35 074, nr. 64.