



Aan: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
t.a.v. Zijne Excellentie W. Koolmees

Zwolle, vrijdag 4 mei 2018

Ons kenmerk: 18-1021188/739606

Betreft: reactie op internetconsultatie Wet Arbeidsmarkt in Balans

**Fiscount Fiscalisten**

**Fiscalisten**

mr. H.J. Beverloo  
drs. M. Paping  
mr. drs. J.H. Schenaarts  
mr. K. Schoemaker  
mr. R. Terpstra  
mr. E.W.L.M. Tops  
mr. W. Waarlé

**BTW specialisten**

mr. R.J.H. Klinkeberg  
mr. H.J. Steller  
P.W.G.M. Zwartkruis MSc

**Fiscount Pensioenfiscalisten**

mr. A.E. de Voogd van der Straten cpl  
R.H. Korendijk

**Fiscount Juristen**

R.T. van Baarlen  
mr. J. Klomp  
mr. R. Lukken  
mr. J.B.E. Paashuis  
mr. S.J. Snellenburg-Swenker  
J.J. Tabak  
mr. drs. D. van Zijl-van Hengel

**Fiscount Loonservice**

A.A. Derksen  
mr. R. van Egdom  
B. Geurtsen-Vonk  
R.W. Pater RPP  
P. Post  
C. Wittingen Rsa

**Fiscount SMARTaccountancy**

mr. drs. P.P. Buijsrogge MRICS RV  
drs. A.M. Koning RA MFP  
mr. M. Kuijt  
R. Teunissen MSc  
drs. S.M.M. Vrijburg  
F. Zandbergen AA

**Fiscount Assurance**

W. van der Aa RA  
W.P.H. Feller RA  
J.P.M. Speet RA MSc  
F. Zandbergen AA

**Vaktechniek**

Redactie  
I. Tieben RB

**Directie**

drs. S.M.M. Vrijburg  
G. van der Wal

Hooggeachte heer Koolmees,

Wij hebben kennis genomen van uw uitnodiging te reageren op het wetvoorstel Wet Arbeidsmarkt in Balans. Bijgaand treft u onze reactie aan.

Fiscount is een organisatie die zich richt op de advisering in de MKB praktijk, en accountancybranche. Fiscount Juristen specifiek richt zich op de advisering van de MKB praktijk op het gebied van (arbeids)recht, sociale zekerheid en loonheffingen.

Namens Fiscount Juristen BV zijn er een aantal vragen gerezen bij dit wetsvoorstel. Opgemerkt zij dat niet alle opmerkingen van andere indieners zijn bekeken, waardoor kans op doublure kan ontstaan.

Oproepovereenkomst 7: 628a BW

1. Artikel 7: 628a lid 4. Dit artikel regelt dat de tijd tussen de oproep en het werk niet korter mag zijn dan 4 dagen. Slechts bij cao mag worden afgeweken. Onduidelijk is de consequentie als minder dan 4 dagen in acht wordt genomen, terwijl de cao niet in een afwijking voorziet of er geen cao is. Een werknemer hoeft niet te reageren op een oproep, of de termijn nu 1 of 4 dagen is.
2. Er lijken geen mogelijkheden te bestaan om van de referteperiode van 12 maanden af te wijken, zoals 7:610b dit wel biedt. Er kan sprake zijn van een vervanging van bijvoorbeeld een zieke werknemer, waardoor het gemiddelde geen weerspiegeling is van het werk bij werkgever.
3. Wat is het overgangsrecht dienaangaande? Heeft de werknemer - mogelijk met terugwerkende kracht- het recht nader loon te ontvangen over de periode die reeds voorbij is en werkgever hem geen aanbod heeft gedaan? Dit kan vergaande consequenties hebben voor de huidige oproepovereenkomsten.



4. Artikel 7: 692 BW geeft de definitie van de payrollovereenkomst. Is de kans niet groot dat bepaalde aspecten van deze definitie anders worden ingevuld door de praktijk? Wat is de situatie als bijvoorbeeld de vacature bij de derde of het uitzendbureau/payrollbedrijf is geplaatst? Is dan bepalend of de werknemer als eerste bij een uitzendbureau of via de derde is 'aangenomen'?
5. Artikel 7:692a lid 1 en 2 sub a BW regelt de uitsluiting van artikel 7: 628 lid 5 BW waarin is opgenomen dat er slechts kan worden afgeweken van de loondoorbetalingsverplichting als dit binnen de inlener een bestendig gebruik is. Deze extra voorwaarde wordt uitsluitend bij payrolling opgenomen terwijl iedere werkgever voor iedere individuele arbeidsovereenkomst gebruik kan maken van deze afwijkmogelijkheid. Het lijkt niet te rechtvaardigen waarom een payrollmedewerker in dat opzicht meer beschermd wordt dan iedere andere werknemer.
6. Artikel 8a lid 2 WAADI kent de bepaling dat een payrollmedewerker recht heeft op het zelfde loon als medewerkers in de branche. Het is onduidelijk hoe dit bepaald kan worden als er geen cao's in de branche actief zijn.
7. Artikel 8a lid 3 WAADI bepaalt dat een bijdrage dat normaliter aan een fonds zou zijn besteed, nu voor de werknemer gereserveerd moet worden. In veel gevallen kunnen werknemers geen direct beroep doen op deze fondsen. Dit brengt een ongelijke behandeling met zich mee ten opzichte van de 'gewone medewerkers'.
8. Artikel 8a lid 4 sub b WAADI bepaalt dat als er geen gelijkwaardige functies bij de derde aanwezig zijn er een adequate pensioenregeling getroffen wordt zoals deze luidt in de branche. Ook ten aanzien van pensioen zijn er sectoren waar geen pensioen via een bedrijfstakpensioenfonds wordt bepaald. Bovendien kunnen er situaties ontstaan waarbij dan alleen de payrollmedewerkers een pensioen hebben terwijl de andere medewerkers werkzaam bij de derde, geen pensioenregeling hebben. Dit brengt wederom een ongelijke behandeling met zich mee voor de gewone medewerker.
9. Omdat op individueel niveau gekeken wordt of er sprake is van een payrollovereenkomst kan er ook binnen de poel van uitzend/payrollmedewerkers onderling ongelijkheid ontstaan doordat er mogelijk ook medewerkers zijn die wel op basis van een uitzendbureau werkzaam zijn. En mogelijk ook nog via het zelfde uitzendbureau, omdat immers de wijze waarop de overeenkomst tot stand is gekomen bepalend is.

Er zijn nog meerdere opmerkingen te maken over dit wetsvoorstel, welke wij in dit stadium achterwege laten. Uiteraard zijn wij tot nadere toelichting bereid.

Hoogachtend,

  
Namens Fiscount Juristen BV

Mr S.J. Snellenburg Swenker