

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
T.a.v. de Minister

Datum 7 mei 2018
Van Geeke Hissink, advocaat
Inzake wab / reactie internetconsultatie
Telefoonnummer (026) 353 84 84
E-mailadres hissink@dirkzwager.nl

Geachte minister Koolmees,

Graag plaats ik drie opmerkingen bij het voorstel wet arbeidsmarkt in balans ten aanzien van de beoogde wijzigingen met betrekking tot payrolling zoals u dat op 9 april jl. heeft gepubliceerd.

1.

In het kader van de wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (wet DBA) is de vraag opgeworpen of we niet naar een herziening van de begrippen “vrije vervanging” en “gezagsverhouding” moeten om tot een voor de praktijk beter werkbaar afbakening te komen tussen de arbeidsovereenkomst en de overeenkomst van opdracht. De praktijk, óók medewerkers, vragen om mogelijkheden tot een alternatieve (meer flexibele) inzet te komen, maar worden daarin beperkt door de grenzen van artikel 7:610 BW. In geval sprake is van een arbeidsovereenkomst, zijn partijen gebonden aan het veelal dwingende arbeidsrecht en mogelijk evenzeer dwingende collectieve arbeidsovereenkomsten. Onderhavig wetsvoorstel raakt niet aan deze fundamentele vraag of de arbeidsovereenkomst niet aan modernisering toe is, wat ontzettend jammer is, maar gaat zelfs verder door ook de payrollovereenkomst onder het strenge arbeidsrechtelijke regime te brengen. Daarmee partijen per saldo toch weer in het strakke keurslijf van de arbeidsovereenkomst duwend omdat het uitzendbeding niet langer geldt en gelijke arbeidsvoorwaarden geboden moeten worden (op grond van het nieuwe 8a Waadi).

2.

Los daarvan berust de voorgestelde regeling waarbij de payrollovereenkomst een wettelijke grondslag krijgt in artikel 7:692 BW, op de stelling dat de ontzorgende functie van payrolling moet blijven

bestaan. Op grond van het genoemde op pagina 48 van de memorie van toelichting, lijkt deze behoefte alleen te kunnen bestaan bij kleine werkgevers omdat deze minder in staat zijn om het werkgeverschap te vervullen.

Kleine werkgevers dus die “ontzorging” mogen nastreven, maar dan wel tegen meerkosten, die wellicht juist voor de kleine werkgevers niet te dragen zijn. En die meerkosten zullen fors zijn nu de payrollwerkgever gehouden is om alle inlenersarbeidsvoorwaarden te kennen en toe te passen op de payrollwerknemer.

3.

Voorts ben ik vanzelfsprekend voorstander van gelijke beloning, maar wordt met het huidige wetsvoorstel misschien wat al te gemakkelijk de ogen gesloten voor het feit dat payrolling “koudwatervrees” bij werkgevers kan wegnemen bij mensen die een carrière-switch overwegen, uit een andere branche komen, afstand hebben tot de arbeidsmarkt, of een tijd uit het arbeidsproces zijn geweest. Deze groepen mensen dreigen nu de boot te missen, want te duur om meteen regulier te belonen, terwijl zij zelf misschien wel bereid zijn die investering te doen. Niet voor altijd, maar als opstap naar een volwaardige deelname aan de arbeidsmarkt. Gelijke beloning geldt voor gelijke gevallen, maar is hier ook altijd direct bij indiensttreding sprake van?

Onder de wab wordt een proeftijd van maximaal 5 maanden als verlengde “wentijd” geïntroduceerd, maar payrolling mag dat doel kennelijk niet dienen. Ook niet indien er vanuit gegaan mag worden dat payrollwerkgevers niet onderbetalen, evenmin als uitzendwerkgevers dit doen.

Met vriendelijke groet,

Dirkzwager advocaten & notarissen N.V.



Geeke Hissink