

Payrolling in het concept wetsvoorstel WAB

Johan Zwemmer



Afspraken payrolling in regeerakkoord

Stap 1:

Payrolling als zodanig blijft mogelijk, maar wordt zo vormgegeven dat het een instrument is voor het 'ontzorgen' van werkgevers en niet voor concurrentie op arbeidsvoorwaarden.

Afspraken payrolling in regeerakkoord

Stap 2:

Tevens gaat het kabinet payrolling fundamenteeler bezien in het licht van het bij elkaar brengen van formeel en materieel werkgeverschap. Dat wil zeggen dat daarbij ook aanpassing van de definitie van de uitzendovereenkomst bespreekbaar is. Uitzendwerk en detachering als zodanig staan niet ter discussie.

In **BW**:

bijzondere uitzendovereenkomst zonder toepassing
lichter ontslagregime bij uitzending

In **Waadi**:

bijzondere terbeschikkingstellingsvariant met strikt
loonverhoudingsvoorschrift geldend voor alle
arbeidsvoorwaarden en pensioenniveau

Stap 1 en 2 in regeerakkoord lopen door elkaar heen bij voorgestelde wetgeving payrolling in WAB:

- In definitie payrolling in 692 ontbreekt voldoende scherpte en duidelijkheid waardoor gebruik (nieuwe) schijnconstructies wordt aangewakkerd
- Doordat individuele situatie werknemer beslissend is bij kwalificatie payrollovereenkomst wordt uitzendsector benadeeld

Een fundamentele blik op regulering payrolling

- Is 'ontzorgen' een legitieme grond voor uitbesteding juridisch werkgeverschap in de zin van titel 7.10 BW?
- Is een arbeidsovereenkomst waarbij de gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer ontbreekt verenigbaar met het stelsel van arbeidsrechtelijke bescherming in titel 7.10 BW?
- Is er een alternatief voor regulering payrolling in het BW waarbij nieuwe afbakeningsproblemen (met uitzending) worden vermeden; de uitzendsector niet wordt benadeeld én de 'ontzorgende functie' payrolling behouden blijft?

Minder vergaande en beter inpasbare maatregelen in het kader van stap 1 regeerakkoord:

- Neem (alsnog) een scherp afgebakende omschrijving van de (actieve) allocatiefunctie op in artikel 690;
- laat (vooralsnog) aan de rechter om te bepalen wanneer bij payrollingsprake is van een arbeidsovereenkomst (ex 610) met het payrollbedrijf; en
- neem een strikt loonverhoudingsvoorschrift voor alle arbeidsvoorwaarden en pensioenniveau op in de Waadi en verklaar dit van toepassing op alle terbeschikkingstellingsvarianten waarbij de terbeschikkingsteller niet een (actieve) allocatiefunctie vervult (als in het aangepaste 690).