

LEGAL UPDATE

Wetsvoorstel gelijke arbeidsvoorwaarden voor payrollers

Datum: 5 december 2017

Op 23 november 2017 hebben de Tweede Kamerleden Van Dijk (PvdA), Özdil (GroenLinks) en Van Kent (SP) een [initiatiefwetsvoorstel](#) ingediend, waarin is geregeld dat voor payrollers dezelfde arbeidsvoorwaarden gelden als voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de opdrachtgever.

Gelijke arbeidsvoorwaarden

Bij payrolling worden werknemers ingehuurd via een externe organisatie. Met het wetsvoorstel wordt beoogd om arbeidskrachten die via een payrollconstructie werken de zekerheid te geven dat zij dezelfde arbeidsvoorwaarden krijgen als collega's die in dienst zijn bij de opdrachtgever. Dat is nu niet altijd het geval. Het betreft zowel individuele als collectieve en zowel primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden. Verder dient het wetsvoorstel oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan.

Bijzondere bepalingen van de uitzendovereenkomst niet van toepassing

De bijzondere bepalingen van de uitzendovereenkomst zouden op grond van het wetsvoorstel niet langer van toepassing zijn bij payrolling. Deze uitzonderingen (zoals bij de ketenbepaling, loondoorbetaling bij ziekte en het uitzendbeding) verhouden zich namelijk niet tot het uitgangspunt dat een payrolller dezelfde arbeidsvoorwaarden heeft als een werknemer die rechtstreeks in dienst is bij de werkgever.

Voordelen payrolling

De mogelijkheid om van payrolling gebruik te maken zou onverkort blijven bestaan. Payrolling kan voor een werkgever onder meer voor flexibiliteit zorgen, administratieve voordelen bieden en aantrekkelijk zijn voor eigenrisicodragers. Indien een arbeidskracht via een payrollorganisatie ter beschikking wordt gesteld bij een eigenrisicodrager en werkloos wordt, dan komen de WW-lasten namelijk niet voor rekening van de opdrachtgever (de eigenrisicodrager).

Overgangsrecht en inwerkingtreding

De nieuwe regelgeving rondom gelijke arbeidsvoorwaarden en het niet langer uitsluiten van de loondoorbetaling zou alleen gelden voor terbeschikkingstellingen die zijn ingegaan op of na de datum van inwerkingtreding van het wetsvoorstel. Een half jaar na inwerkingtreding van de wet gelden de regels ook voor lopende terbeschikkingstellingen. Partijen krijgen dus een half jaar de tijd om lopende overeenkomsten aan te passen. De aangepaste ketenbepaling zou blijven gelden voor contracten met payrollers die zijn aangegaan voor de datum van inwerkingtreding. Tot slot zouden partijen onmiddellijk na inwerkingtreding geen gebruik meer mogen maken van het uitzendbeding.

Het voorgaande is uiteraard pas aan de orde indien het wetsvoorstel wordt aangenomen. Het is niet uitgesloten dat hiervoor een meerderheid in de Kamer bestaat: tijdens de behandeling van de Wet Werk en Zekerheid nam het voormalig kabinet de motie-Hamer, waarin werd verzocht om te zorgen voor gelijke arbeidsvoorwaarden voor payrollers, met algemene stemmen aan. Daar werd echter nog geen uitvoering aan gegeven omdat geen overeenstemming was bereikt over de reikwijdte van de gelijke behandeling, zo volgt uit een [Kamerbrief](#) van voormalig minister Asscher. Het is nu afwachten of het kabinet-Rutte III instemt met het voorstel van de Kamerleden van de PvdA, GroenLinks en SP. Wij houden u op de hoogte.

Dit is een Legal Update van de praktijkgroep Arbeid & Pensioen.

Voor meer informatie:

Pieter Mantel
+31 30 25 95 552
pietermantel@vbk.nl