



Aan de voorzitter en de leden van de Vaste Commissie voor Sociale Zaken
en Werkgelegenheid in de Tweede Kamer der Staten-Generaal.

Per email: cie.szw@tweedekamer.nl

Bezoekadres
Hertogswetering159
3534 AS Utrecht

Postadres
Postbus 9208
3506 GE Utrecht

T 088 368 0 368
I fnv.nl

Datum

14 mei 2018

Ons kenmerk

18-090

Uw kenmerk

Telefoonnummer

Onderwerp

FNV inbreng initiatiefvoorstel payroll

E-mail patricia.kruijff@fnv.nl

Geachte dames en heren,

Voor de schriftelijke behandeling van het Voorstel van wet van leden Gijs van Dijk, Özdil en Van Kent brengt de FNV haar opvatting over dit voorstel onder uw aandacht.

De FNV waardeert het initiatief van de Tweede Kamerleden Gijs van Dijk, Özdil en Van Kent om met een wetsvoorstel payroll aan te pakken en de uitholling van werknemersbescherming tegen te gaan. Feit blijft echter dat dit wetsvoorstel voorbij gaat aan de principiële onwenselijkheid van payroll. De FNV ziet payroll als een verdienmodel voor werkgevers om weg te kunnen komen met lagere arbeidskosten. Het 'ontzorgen' van werkgevers kan ook plaatsvinden zonder payroll, namelijk gewoon via een loonadministratiekantoor. De scheiding tussen het materieel en formeel werkgeverschap^[1] bij payroll is een principieel probleem. Omdat deze fundamentele scheiding inherent is aan deze arbeidsrelatie vindt de FNV payroll, ook wanneer sprake is van gelijke beloning en van een regulier arbeidsrechtelijk regime, volstrekt onwenselijk.

De definitie van de payrollovereenkomst in het initiatiefwetsvoorstel is heel globaal. Hiermee wordt de zogenaamde "harde payroll" (permanente tewerkstelling via een papieren werkgever)

^[1] Het payrollbedrijf is de formeel werkgever waarmee de arbeidsovereenkomst is gesloten. De materieel werkgever (de inlener) is de werkgever waar de payrollwerknemer het werk uitvoert. Er is hier sprake van een zgn. 'driehoeksrelatie'.

wettelijk mogelijk gemaakt en een schijnconstructie gelegitimeerd. Een rechter beoordeelt nu nog of sprake is van een arbeidsovereenkomst en bekijkt daarbij of een werkgever in de praktijk daadwerkelijk een werkgeversrol vervult door bijvoorbeeld het uitoefenen van werkgeversgezag. Door deze wetgeving verwordt een papieren contract tot een arbeidsovereenkomst. Daarnaast is het de zeer vraag of permanente tewerkstelling via payroll is toegestaan gezien art. 5 lid 5 van de Uitzendrichtlijn (2008/14/EG). Deze richtlijn reguleert immers uitzendwerk en definieert dat als tijdelijke tewerkstelling bij een inlener.

Zoals de FNV eerder heeft opgemerkt is de simpelste oplossing om payroll aan te pakken door aan de definitie van uitzenden (artikel 7:690 BW) de allocatiefunctie toe te voegen in die zin dat het gaat om het actief samenbreng van vraag en aanbod. Op die manier blijft er sprake van ofwel een arbeidsovereenkomst of wel een pure uitzendovereenkomst en komt er niet nog een derde variant.

Gezien het voorgaande ziet de FNV het initiatiefwetsvoorstel dan ook als second best waarmee payroll als symptoom wordt bestreden door de voordelen van payroll weg te nemen door payrollwerknemers zo veel mogelijk gelijk te stellen met reguliere werknemers en payroll tegelijkertijd een wettelijke status geeft.

Arbeidsrechtelijk regime

Het feit dat het lichtere arbeidsrechtelijke regime voor uitzenden niet van toepassing wordt verklaard op payroll vindt de FNV op zich een goede zaak. De allocatiefunctie (het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt) wordt het belangrijke onderscheidende criterium tussen uitzenden en payroll. Zoals gezegd is de definitie heel globaal en de manier waarop deze functie daadwerkelijk en actief wordt ingevuld zou goed gedefinieerd moeten worden. Anders zou dit weer kunnen leiden tot schijnconstructies. Zo zou men bijvoorbeeld gedwongen kunnen worden zich in te schrijven bij een uitzendbureau om op die manier het payroll regime te vermijden.

Gelijke arbeidsvoorwaarden

Het doel van het initiatiefwetsvoorstel om de arbeidsvoorwaarden inclusief pensioen bij payroll tenminste gelijk te trekken met die van vaste werknemers is in beginsel een goede aanpak van oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden.

De FNV vindt het initiatiefwetsvoorstel effectiever dan het wetsvoorstel van het kabinet nu het in lijn met het advies van de Raad van State de woorden “ten minste” (recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden) heeft opgenomen. Dit spoort ook met de formulering van het huidige art. 8 Waadi. Ook met betrekking tot de pensioen component is het initiatiefwetsvoorstel effectiever dan het wetsvoorstel van het kabinet, omdat een payroll werknemer recht op ten minste een gelijkwaardige pensioenregeling krijgt. Het kabinet zet in op een “adequate pensioenregeling”, wat naar de verwachting van het kabinet de plusregeling van Stipp zal zijn. Deze regeling heeft zeer laag niveau en is de helft goedkoper dan de gemiddelde pensioenregeling. Indien het pensioen niet gelijkwaardig is, zal er nog steeds sprake zijn van aanzienlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden bij payroll.

De FNV is van mening dat iedere payroll werknemer onder de pensioenregeling zou moeten vallen, die bij de opdrachtgever (bedrijfstak of bedrijf) van toepassing is. De FNV denkt dat dit simpeler kan worden geregeld dan door een vrijwillige aansluiting en dat dit tevens een oplossing kan bieden met betrekking tot de (onjuiste) aannames van de Raad van State. Hierover gaat zij graag in gesprek met de betrokken partijen en biedt hierbij haar expertise aan.

Er is in de praktijk zeer vaak discussie over wat precies de arbeidsvoorwaarden bij de inlener zijn of de ingeleende arbeidskrachten zijn daarmee onbekend. Daarom is het noodzaakzakelijk tevens een informatieplicht met betrekking tot de geldende arbeidsvoorwaarden in te voeren, zodat de payroll werknemer weet welke arbeidsvoorwaarden er bij de inlener worden gehanteerd. Deze verplichting is ten onrechte niet in het wetsvoorstel opgenomen en deze zou moeten gelden ten opzichte de uitgeleende arbeidskracht en de uitlener. Alleen op die manier weet de payroll werknemer precies waar hij/zij recht op heeft en kan de uitlener zich niet meer beroepen op of verschuilen achter een inlener die geen of onjuiste informatie verstrekt. Het is voorts een vereiste dat er een sanctie komt op het geen of een onjuiste mededeling doen over de arbeidsvoorwaarden.

Wanneer er alleen op papier gelijke arbeidsvoorwaarden zijn en niet in de praktijk, wordt er nog steeds geen gelijk speelveld gerealiseerd. Er is dan ook een afschrikwekkende sanctie nodig op het niet naleven van artikel 8 en 8a Waadi. Volgens de FNV is de Uitzendrichtlijn niet goed geïmplementeerd in de Waadi, waar het gaat om de belangrijke minimumvoorschriften inzake gelijke behandeling/beloning van uitzendkrachten. De richtlijn eist o.a. dat lidstaten sancties vaststellen. Die sancties moeten “doeltreffend, evenredig en afschrikwekkend” zijn. In de Waadi staat er alleen een sanctie op art. 7a (overtreding van de registratieplicht). Het is dan ook een gemiste kans dat er geen sancties ten aanzien van de gelijke behandeling worden opgenomen om de gelijke beloning ook daadwerkelijk goed te borgen. De handhaving kan bij deze kwetsbare groepen werknemers niet alleen bij werknemers zelf of vakbonden gelegd worden, aangezien deze groep werknemers vaak een te zwakke positie heeft om hun rechten te claimen.

Geen gelijke rechtspositie

Ook al worden er nadelen van payroll weggepoetst de rechtspositie blijft ongelijk door de eerder genoemde fundamenteel onjuiste scheiding van de formele en materiële werkgever. Ook als iemand jaren zij aan zij met vaste werknemers van de inlener werkt, kan hij zijn werk verliezen doordat de inlener (materiële werkgever) zonder redelijke grond de opdracht met het payrollbedrijf (formele werkgever) opzegt. Anders dan een vaste werknemer kan een payrollwerknemer zich niet verzetten tegen dit onredelijke “ontslag” en hij kan geen tewerkstelling eisen bij zijn feitelijke werkgever/de inlener. Een payrollwerknemer die bijvoorbeeld scholing van de inlener wil volgen of gelijk loon wil claimen kan als lastig worden beschouwd en makkelijk buiten de deur worden gezet. De payroll werkgever heeft vervolgens geen vervangend werk, omdat hij geen allocatiefunctie heeft en slechts de door de inlener zelf aangedragen werknemer in dienst heeft genomen. Hetzelfde geldt bij re-integratie bij ziekte. Omdat de payrollwerknemer geen (juridische) band heeft met de inlener, kan hij geen re-integratie bij de inlener eisen. Ook dit is onwenselijk temeer omdat er veel ziekteverzuim is bij flexwerkers. Het negatieve effect van payroll op werknemers moet niet onderschat worden. Men

Datum
14 mei 2018
Ons kenmerk 18-090

Pagina('s)
4 van 4

kiest vrijwel nooit zelf voor deze constructie en men wordt als tweederangs werknemer behandeld, terwijl men hetzelfde werk doet. Deze cruciale en principiële verschillen worden niet opgelost, maar gelegitimeerd met het wetsvoorstel.

Het feit dat de initiatiefnemers trachten de positie van payroll werknemers gelijk te stellen en zo de concurrentie op arbeidsvoorwaarden zo veel mogelijk tegen te gaan is een positief punt. Het initiatiefvoorstel zal gunstige gevolgen kunnen hebben qua niveau van arbeidsvoorwaarden voor payroll werknemers. Dit neemt niet weg dat de FNV payroll principieel afwijst.

Met vriendelijke groet,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Zakaria Boufangacha
Dagelijks Bestuurder FNV