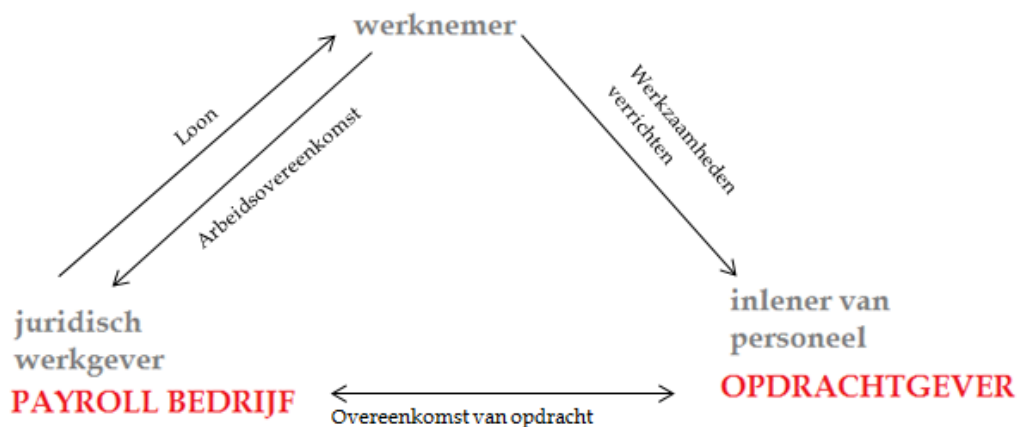


NIEUWS VAN DEZE MAAND:

DE WET ARBEIDSMARKT IN BALANS (DEEL 2 VAN 2) DE PAYROLL CONSTRUCTIE



Voor u ligt 't Raedsstuk , de nieuwsbrief van Raedshuys Bedrijfsjuristen, uw eigen bedrijfsjurist(en). Nu wetten en regels doorlopend veranderen en uw bedrijfsvoering aan deze veranderingen veelal onderhevig is, houden wij u middels de nieuwsbrief op de hoogte van de meest relevante wijzigingen voor uw onderneming.

DE PAYROLL CONSTRUCTIE ONDER DE WET ARBEIDSMARKT IN BALANS

Afgelopen juni hebben wij u reeds kennis laten maken met de nieuwe aanstormende arbeidsrechtelijke wetgeving: de Wet arbeidsmarkt in balans (hierna: Wab). De ingrijpende wijzigingen die de Wab met zich meebrengt, zijn voelbaar voor iedere onderneming met personeel. Deze maand zullen maar liefst twee nieuwsbrieven worden gewijd aan dit onderwerp. Deel twee zal de payroll constructie onder de Wab nader toelichten.

Payroll: wat is het huidige systeem?

Payrolling is een steeds vaker voorkomende constructie die werkgevers gedeeltelijk ontzorgt, alsook enige vorm van flexibiliteit biedt. Middels payroll kan bijvoorbeeld de salarisadministratie aan een derde partij worden overgedragen, doch is het ook mogelijk dat het gehele personeelsbestand wordt overgenomen en in die zin de werknemer in dienst is bij een ander, dan de feitelijke werkgever. Kortom: bij payrolling kunnen verplichtingen van het werkgeverschap worden overgedragen op een ander bedrijf. Let wel goed op: payrolling dient onderscheiden te worden van uitzenden, nu uitzending gericht is op het samenbrengen van vraag en aanbod van arbeid op de arbeidsmarkt. Het samenbrengen van arbeid is geenszins een essentiële voorwaarde van payrolling.

De Wab gaat enkele aspecten van payrolling – eindelijk – wettelijk vastleggen om daardoor meer duidelijkheid te creëren voor flexibele werknemers.

Vaak is de onderlinge verhouding tussen partijen namelijk niet geheel duidelijk. Tevens zijn er op dit moment onwenselijke verschillen met betrekking tot de toepasselijke arbeidsvoorwaarden. Onder de huidige wetgeving zijn bijvoorbeeld aanzienlijke verschillen tussen rechtstreekse werknemers en payroll-werknemers, terwijl ze feitelijk hetzelfde werk verrichten. Het enige verschil is dat de payroll werknemer een andere juridische werkgever heeft.

Maatregel 1: een apart gelijk behandelingsvoorschrift

De wetgever is vrij duidelijk: payrolling mag niet als instrument worden gebruikt om werknemers concurrerende arbeidsvoorwaarden op te leggen. Om in de toekomst te voorkomen dat er een verschil in arbeidsvoorwaarden bestaat tussen rechtstreekse werknemers en payroll werknemers, is voorgesteld dat payrollbedrijven worden verplicht de werknemers die zij ter beschikking stellen dezelfde arbeidsvoorwaarden te bieden als werknemers die rechtstreeks bij de opdrachtgever in dienst zijn. De verwezenlijking van deze maatregel zal (onder andere) worden neergelegd in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). Er wordt namelijk een artikel opgenomen dat voorschrijft dat payrollwerknemers recht hebben op dezelfde (primaire en secundaire) arbeidsvoorwaarden als rechtstreekse werknemers. Hiervan kan niet ten nadele worden afgeweken.

Maatregel 2: uitzendbeding niet langer van toepassing

Een tweede maatregel is de grenzen van flexibele arbeidsregimes duidelijker aangeven en bloot leggen. Er bestaat veelal onduidelijkheid over welk wettelijk regime op welke constructie van toepassing is.

Sommige arbeidsrechtelijke constructies zijn niet wettelijk vastgelegd. Daardoor tracht men deze constructies in passende kaders te persen. De Wab zal – in samenhang met bestaande jurisprudentie – duidelijk in kaart brengen wanneer sprake is van payroll en welk regime hierop van toepassing is. Indien de formele werkgever (dus het payroll bedrijf) geen actieve rol heeft gespeeld in het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt (werving en selectie), is sprake van payroll. Dan is het payrollregime van toepassing en mag niet langer gebruik worden gemaakt van (bijvoorbeeld) een uitzendbeding.



***Doen waar je goed in bent,
dát maakt het verschil!***

Het uitzendbeding ziet erop toe dat enkele werkgeversverplichtingen met 26 weken kunnen worden uitgesteld (zoals de ketenbepaling of onverwijld ontslag door beëindiging van de overeenkomst van opdracht). De payroll ondernemingen zullen dus gaan inleveren op vrijheden, werknemers ontvangen dientengevolge echter meer zekerheden.

Bovengenoemde maatregels hebben vanaf 1 januari 2020 directe werking. Mocht u nog vragen hebben over de Wab, neem dan gerust contact met ons op.

Bezoekadres

Kloosterstraat 37
6369 AB Simpelveld
(045) 700 2100

Postadres

Postbus 21007
6369 ZG Simpelveld
info@raedshuys.nl