**Initiatiefvoorstel Gelijke behandeling van arbeidskrachten die in het kader van payrolling ter beschikking zijn gesteld (payrolling en goed werkgeverschap)**

Voor de vergadering van …. 2017

Onderwerp: **Gelijke behandeling van arbeidskrachten die in het kader van payrolling[[1]](#footnote-1) ter beschikking zijn gesteld**

De Provinciale Staten/Verenigde Vergadering van [**naam provincie/waterschap**];

gezien het initiatiefvoorstel van het Statenlid/AB-lid ….. (Partij van de Arbeid) [**datum en nummer**] getiteld: “gelijke behandeling van arbeidskrachten die in het kader van payrolling ter beschikking zijn gesteld”;

Besluit:

1. In te stemmen met genoemd initiatiefvoorstel Gelijke behandeling van arbeidskrachten die in het kader van payrolling ter beschikking zijn gesteld (payrolling en goed werkgeverschap)
2. Het college van burgemeesters en wethouders te verzoeken om binnen drie maanden:
* Een voorstel te doen omtrent de aanpassing van de subsidieregels op basis van de inhoud en bedoeling van het voornoemde initiatiefvoorstel;
* Een voorstel te doen omtrent de aanpassing van de aanbestedings- en inkoopregels op basis van de inhoud en bedoeling van het voornoemde initiatiefvoorstel;
* Een voorstel te doen omtrent de aanpassing van eht eigen P&O-beleid op basis van de inhoud van het voornoemde initiatiefvoorstel.

 En deze voor te leggen aan de Provinciale Staten/Verenigde Vergadering.

|  |
| --- |
| **Inleiding** |

De provincie…/Het waterschap… hecht aan goed werkgeverschap ongeacht de vorm waarin werkzaamheden en functies worden uitgevoerd. In overweging nemende, dat voorkomen moet worden dat payrolling gebruikt wordt voor ontduiking van arbeidsvoorwaarden. Om dit te bereiken ligt er een wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) voor in de Tweede Kamer. Vooruitlopend op wijziging van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs[[2]](#footnote-2) die in voorbereiding is om te bewerkstelligen dat voor arbeidskrachten die in het kader van payrolling ter beschikking zijn gesteld aan een opdrachtgever dezelfde voorwaarden gelden als voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de opdrachtgever waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt wil de indiener goed werkgeverschap, goed werk en bestaanszekerheid als norm hanteren en negatieve effecten van payrolling uitsluiten binnen haar eigen organisatie en die organisaties waarmee zij een relatie heeft als subsidieverstrekker of opdrachtgever.

Dit initiatiefvoorstel anticipeert op de voorgestelde wijziging van de Waadi.

**Gelijke behandeling van arbeidskrachten die in het kader van payrolling ter beschikking zijn gesteld**

De arbeidskracht, die in het kader van payrolling ter beschikking is gesteld, heeft recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de opdrachtgever of die gelden voor werknemers die werkzaam zijn in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven, waarin de opdrachtgever werkzaam is.

Dit is nu niet het geval. Er zijn verschillen als het gaat om de arbeidsvoorwaarden van payrollwerknemers in vergelijking tot werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij een opdrachtgever. Payrollbedrijven (en hun opdrachtgevers) gebruik daarnaast de mogelijkheden die het lichter arbeidsrechtelijk regime van artikel 7:691 BW biedt voor het gebruik van tijdelijke uitzendovereenkomsten, terwijl die mogelijkheden uitsluitend bedoeld zijn geweest voor uitzendbedrijven die een allocatiefunctie vervullen op de arbeidsmarkt.

Dit verschil in arbeidsvoorwaarden en het (onbedoeld) gebruik kunnen maken van het lichter arbeidsrechtelijke regime, vindt de indiener van dit initiatiefvoorstel ongewenst. Enerzijds is dit ongewenst omdat hierdoor een tweedeling op de werkvloer ontstaat tussen werknemers die rechtstreeks door een werkgever in dienst worden genomen en zij die voor dezelfde werkgever arbeid verrichten door tussenkomst (en in dienst) van een payrollbedrijf. Anderzijds is dit ongewenst omdat langs deze weg werkgevers verplichtingen kunnen omzeilen die anderszins voor hen zouden gelden op grond van de wet of de op hen van toepassing zijnde cao wat uiteindelijk ook in het nadeel is van werkgevers die geen gebruik maken van payrolling. Op termijn zal het wettelijk stelsel van arbeidsverhoudingen hier schade van ondervinden. Een gelijk speelveld voor de bedrijven en organisaties in een bepaalde sector die gezamenlijk met de vakbonden een cao hebben afgesproken is essentieel om een ‘*race to the bottom’* op arbeidsvoorwaarden te voorkomen. Onze provincie/waterschap heeft daarin een eigen verantwoordelijkheid zowel als werkgever en als opdrachtgever.

Het geheel overziend is indiener dan ook van mening dat maatregelen getroffen moeten worden om ontduiking van arbeidsvoorwaarden te voorkomen.

Dit initiatiefvoorstel heeft tot doel om oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen en strekt er dan ook toe regels te stellen waardoor in geval van payrolling waarbij het juridische werkgeverschap bij het payrollbedrijf ligt, voor de betreffende werknemers de arbeidsvoorwaarden zullen gelden die van toepassing zouden zijn geweest als de werkgever (opdrachtgever) een arbeidsovereenkomst met de betreffende werknemers zou hebben afgesloten. Ook wordt in dit kader onder arbeidsvoorwaarden verstaan de voorwaarden die gelden bij de opdrachtgever als het gaat om ontslag van een bij hem in dienst zijnde werknemer, zoals een sociaal plan of een van-werk-naar-werk-traject. Van deze regels kan niet ten nadele van de arbeidskracht bij overeenkomst, noch individueel, noch collectief, worden afgeweken.

Met dit initiatiefvoorstel verbeteren de arbeidsvoorwaarden voor payroll-medewerkers die werkzaamheden verrichten voor onze provincie/waterschap en binnen organisaties waar onze provincie/waterschap een subsidie- of opdrachtgeversrelatie mee heeft, worden zij betaald conform de arbeidsvoorwaarden in de cao en/of conform arbeidsvoorwaarden in een vergelijkbare functie. Het speelveld op de arbeidsmarkt wordt gelijker en doorgeslagen flexibilisering wordt hiermee tegengegaan, oneigenlijke concurrentie voorkomen en de *‘race tot he bottom’* gestopt.

*Goed werk en goed werkgeverschap.*

Vanuit haar verantwoordelijkheid als overheid en de wens tot het geven van het goede voorbeeld (rolmodel) hoort een provincie/waterschap er op toe dat aan deze eisen van goed werk en goed werkgeverschap conform art 7: 6.11 BW in de eigen organisatie wordt voldaan, in de organisaties waarin zij actief is als verbonden partij, in de organisaties waarmee zij in de rol van subsidieverstrekker een relatie mee heeft en in de organisaties waaraan zij opdrachten verleend.

*Verzoek*

* Een voorstel te doen omtrent de aanpassing van de subsidieregels op basis van de inhoud en bedoeling van het voornoemde initiatiefvoorstel;
* Een voorstel te doen omtrent de aanpassing van de aanbestedings- en inkoopregels op basis van de inhoud en bedoeling van het voornoemde initiatiefvoorstel.

En deze voor te leggen aan de Provinciale Staten/Verenigde Vergadering voor … [datum uiterlijk drie maanden na indiening van dit initiatiefvoorstel].

**Toelichting**

**INLEIDING**

De arbeidsmarkt wordt de afgelopen jaren gekenmerkt door een toename van flexibele contracten. De flexibele constructies die daarbij toegepast worden betekenen doorgaans meer flexibiliteit voor de werkgever in ruil voor minder zekerheid voor de werknemer.

Een van de constructies die steeds meer voorkomt is payrolling. Bij payrolling komt een werknemer in dienst bij een payrollorganisatie die de financiële administratie verzorgt. Omdat de werknemer niet in dienst is, gelden niet de arbeidsvoorwaarden en – indien van toepassing – de cao-voorwaarden van het bedrijf waar de werknemer voor werkt. Payrolling is daarmee steeds meer een manier geworden om geldende arbeidsvoorwaarden te omzeilen. De indieners van deze conceptverordening zijn van mening dat deze oneigenlijke concurrentie een uitholling van de rechten van werknemers tot gevolg heeft, en vinden dit onwenselijk.

De Tweede Kamer heeft zich uitgesproken voor gelijke behandeling bij de arbeidsvoorwaarden tussen payrollwerknemers werkzaam bij de inlener en de eigen werknemers bij de inlener. De motie-Hamer waarin de regering verzocht werd dit te regelen, is bij de behandeling van de Wet werk en zekerheid (Stb. 2014, 216) met algemene stemmen aangenomen.[[3]](#footnote-3)

De indieners geloven dat het tijd is payrollmedewerkers recht krijgen op gelijke arbeidsvoorwaarden en dat de provincie/het waterschap, waar mogelijk, haar eigen verantwoordelijkheid in deze moet kunnen en willen nemen. De voorliggende conceptverordening strekt hiertoe en heeft tot doel oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen door payrollbedrijven te verplichten hun ter beschikking gestelde arbeidskrachten dezelfde arbeidsvoorwaarden te bieden als die welke zouden gelden als een payrollmedewerker rechtstreeks in dienst zou zijn genomen door de opdrachtgever (werkgever).[[4]](#footnote-4)

Zonder voornoemde verplichting voor payrollbedrijven worden niet alleen werknemers benadeeld maar ook werkgevers die geen gebruik maken van payrolling en - anders dan payrollbedrijven – wel gehouden zijn de verplichtingen na te leven die gelden op grond van de wet en de voor hen toepasselijke cao. Op termijn zal dit het systeem van collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen ondergraven en daarmee het Nederlandse stelsel van arbeidsverhoudingen ernstig schaden. Dat is uiteraard ongewenst. Wel laat de verordening de mogelijkheid om gebruik te maken van payrolling ongemoeid. Hierdoor blijft het mogelijk (vooral kleine) werkgevers te ontzorgen waarbij bovendien, door optredende schaalvoordelen en specialisering van personeelsdiensten, kostenvoordelen kunnen optreden.

Er zijn verschillende vormen van payrolling. Deze worden toegelicht net als het verschil tussen payrolling en uitzenden in traditionele zin, op de juridische duiding van payrolling en op de motieven om gebruik te maken van payrolling.

V*erschillende vormen van payrolling*

Payrolling kan gaan van het uitbesteden door de werkgever van de salarisadministratie tot het overdragen van het gehele of een deel van het personeelsbestand aan een derde (een payrollbedrijf). Als het payrollbedrijf de salarisadministratie verzorgt voor de opdrachtgever, blijft de werknemer in dienst bij de opdrachtgever. Het payrollbedrijf speelt hier arbeidsrechtelijk dan geen enkele rol. Dat is anders bij die vormen van payrolling waarbij het juridisch werkgeverschap door de opdrachtgever aan een payrollbedrijf wordt uitbesteed. Het payrollbedrijf is dan de formele werkgever. Bij deze vorm van payrolling bestaat een driehoeksrelatie tussen de formele (payroll)werkgever, de (payroll)werknemer en de opdrachtgever.[[5]](#footnote-5) De formele werkgever sluit weliswaar een arbeidsovereenkomst met de werknemer, maar heeft geen materiële zeggenschap over de werknemer. De zeggenschap ligt op basis van het contract tussen de formele werkgever en de opdrachtgever (of feitelijk) bij de opdrachtgever. Deze heeft veelal zelf de werknemer geworven en geselecteerd en vervult het materiële werkgeverschap. Dat wil zeggen, de opdrachtgever bepaalt bijvoorbeeld de beloning, welke opleidingen gevolgd moeten worden en voert functionerings- en beoordelingsgesprekken.

De band tussen de formele werkgever en de werknemer is een beperkte en bestaat vooral uit de verplichting tot betaling van het loon en naleving van wettelijke verplichtingen waartoe een werkgever gehouden is, zoals de re-integratieverplichting bij ziekte van de werknemer. In die situatie kunnen er onwenselijke verschillen ontstaan met betrekking tot de toepasselijke arbeidsvoorwaarden tussen een werknemer die rechtstreeks in dienst is van een werkgever en een werknemer die bij diezelfde werkgever werkzaam is via een payrollbedrijf. Het effect van payrolling is immers dat de payrollwerknemer niet (meer) valt onder de geldende cao in de betreffende bedrijfstak en de collectieve pensioenregeling bij de opdrachtgever of de sector waarin de opdrachtgever werkzaam is. [[6]](#footnote-6)

Ook uitzendbureaus maken gebruik van payrolling door hun uitzendkrachten bij een payrollonderneming onder te brengen. De uitzendkrachten komen dan niet in dienst van het uitzendbureau, maar van een BackOffice (het payrollbedrijf). Als voor een dergelijke backoffice niet de ABU[[7]](#footnote-7)- of NBBU[[8]](#footnote-8)-cao geldt, kunnen mindere arbeidsvoorwaarden voor de betreffende uitzendkrachten gelden dan in de genoemde cao’s zijn opgenomen.

Het payrollbedrijf maakt vaak ook gebruik van het lichtere arbeidsrechtelijk regime in artikel 7:691 BW waar reguliere werkgevers geen gebruik van kunnen maken. Dit regime houdt onder meer in dat gebruik kan worden gemaakt van het zogenoemde uitzendbeding. Dit regime is met de Wet Flexibiliteit en Zekerheid in 1999 geïntroduceerd om zo recht te doen aan de flexibiliteit die kenmerkend is voor uitzendarbeid en die inherent is aan de allocatiefunctie van de uitzendwerkgever. Indertijd is overwogen dat ‘het bijzondere karakter van de uitzendovereenkomst is gelegen in het feit dat de allocatieve functie van de uitzendovereenkomst impliceert dat partijen een zekere vrijheid hebben ter zake van het aangaan en verbreken van hun arbeidsrelatie. Het is derhalve verantwoord dat deze vrijheid groter is dan bij gewone dienstverbanden tussen twee partijen’.[[9]](#footnote-9) De betreffende bepaling is dan ook bedoeld voor uitzendbedrijven die een allocatieve functie vervullen op de arbeidsmarkt, niet voor payrollbedrijven die een dergelijke functie niet vervullen.

*Payrolling en uitzendwerk is niet gelijk*

Er zijn verschillen tussen payrollen en uitzendwerk. Payrolling geschiedt - net als het traditionele uitzenden - in de praktijk vaak op basis van een arbeidsovereenkomst (ook wel de uitzendovereenkomst genoemd). Payrolling onderscheidt zich echter van het traditionele uitzenden. Bij het traditionele uitzenden vervult het uitzendbureau een allocatieve functie waarbij de bedrijfsactiviteiten gericht zijn op het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt door een actieve werving van uitzendkrachten (de mogelijkheid van inschrijving als werkzoekende) en een actieve werving van inleners (al dan niet via internet), waarbij de intercedenten van de uitzendwerkgever de uitzendkrachten vervolgens (na actieve bemiddeling) ter beschikking stellen aan inleners. Bij payrolling neemt de opdrachtgever in de regel zelf de werving en selectie van de werknemer voor zijn rekening (of laat dat door een derde voor hem doen), die vervolgens via de payrollwerkgever aan hem ter beschikking wordt gesteld. Ook is er bij het traditionele uitzenden meestal sprake van het in dienst van het uitzendbureau tijdelijk verrichten van werkzaamheden bij een derde (of verschillende derden), terwijl bij payrolling vaak sprake is van langdurige, zo niet permanente, exclusieve terbeschikkingstelling van een werknemer aan één opdrachtgever waarbij het payrollbedrijf niet zonder toestemming van de opdrachtgever een werknemer aan een andere opdrachtgever ter beschikking kan stellen.[[10]](#footnote-10) Uitzendwerknemers daarentegen kunnen zonder toestemming van de inlener door het uitzendbureau bij meerdere werkgevers te werk worden gesteld. Ten slotte is er ook een verschil in [tarief tussen uitzenden en payrolling.](http://www.payrollsite.nl/tarieven) Een medewerker die via een uitzendbureau wordt ingehuurd is in de meeste gevallen veel duurder dan een payrollwerknemer omdat de kosten van werving en selectie van een uitzendbureau in het tarief is inbegrepen.

*Motieven werkgevers en werknemers*

De motieven voor werkgevers om gebruik te maken van payrolling zijn divers. Uit de enquête van het Sociaal en Cultureel Planbureau, het Arbeidsvraagpanel 2013-2014[[11]](#footnote-11) blijkt dat een minderheid van de bedrijven voor payrolling kiest om de eigen administratie te ontlasten. Een deel van de bedrijven maakt gebruik van payrolling als alternatief voor de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De kosten van de aan een contract voor onbepaalde tijd verbonden werkgeversverplichtingen blijken daar een belangrijke rol in te spelen. Een ander deel van de bedrijven maakt gebruik van payrolling als alternatief voor de meer gangbare flexibele arbeidsrelaties zoals uitzenden. Voor deze bedrijven staat de behoefte aan flexibiliteit voorop. Payrolling kan dan een aantrekkelijke optie zijn. Soms wordt voor payrolling gekozen vanwege voorkeuren van de opdrachtgever of vanwege interne regels zoals een vacaturestop.

Uit het in opdracht van de Vereniging van Payrollondernemingen (VPO) uitgevoerd vervolgonderzoek uit 2015 komt naar voren dat de flexibiliteitsbehoefte het belangrijkste motief is voor opdrachtgevers om voor payrolling te kiezen. Het beheersen van risico’s staat op de tweede plaats. Het minst belangrijke motief voor werkgevers is het vereenvoudigen en verbeteren van processen.[[12]](#footnote-12) Voor overheidsorganisaties vormt naast flexibiliteit het eigen risicodragerschap voor de WW een belangrijke reden om personeel op basis van een arbeidsovereenkomst met een payrollbedrijf te werk te stellen. Als de werknemer na afloop van de tijdelijke aanstelling geen werk vindt, betaalt de overheidswerkgever de WW-uitkering en bovenwettelijke WW-uitkering. Als een werknemer via een payrollbedrijf werkzaam is en werkloos wordt, komen de lasten van de WW- uitkering niet voor rekening van de overheidswerkgever en gelden evenmin de verplichtingen voor de werkgever bij ontslag voortvloeiend uit een sociaal plan of cao. Provincies/waterschappen kiezen ook vaker om payrolling in te zetten voor structurele reguliere werkzaamheden. De reden hiervoor is dat provincies/waterschappen vanwege de flexibiliteit en het kostenvoordeel dat payrolling biedt op die manier proberen het hoofd te bieden aan bezuinigingsrondes.[[13]](#footnote-13)

De reden voor werknemers om op een flexcontract te werken is (blijkens onderzoek) dat er vaak geen andere keuze is. Dat geldt ook voor payrollwerknemers.[[14]](#footnote-14)

**Omvang van de problematiek**

Als het gaat om de omvang van de problematiek is enerzijds van belang het daadwerkelijke verschil in arbeidsvoorwaarden, anderzijds de omvang van het gebruik van payrolling.

*Verschil in arbeidsvoorwaarden*

Naast het eerder genoemde gebruik bij payrolling van het lichter arbeidsrechtelijk regime op grond van artikel 7:691 BW, wat niet geldt voor werknemers die rechtstreeks in dienst zijn van een opdrachtgever, ondervinden payrollwerknemers ook nadeel omdat niet dezelfde cao-arbeidsvoorwaarden op hen van toepassing zijn, maar slechts een limitatieve gelijkstelling op grond van artikel 8 van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) plaatsvindt met werknemers die direct in dienst zijn in gelijke of gelijkwaardige functies bij de opdrachtgever. Ter toelichting het volgende.

Van september 2006 tot en met 31 december 2011 kende de Vereniging van Payrollondernemingen (VPO) een eigen ‘cao voor medewerkers van Payroll Ondernemingen' (VPO-cao). Deze cao werd door de VPO afgesloten met de vakorganisaties FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie en was exclusief toepasbaar door VPO-leden.

In maart 2011 is deze cao door de gezamenlijke vakbonden opgezegd omdat volgens hen de constructie voornamelijk werd gebruikt door werkgevers om contracten te bieden die slechter zijn dan de geldende cao's. Per 1 januari 2012 is deze cao eenzijdig vervangen door de VPO-Arbeidsvoorwaardenregeling (VPO-AVR), omdat men (de VPO) vond dat bij payrolling meer aansluiting moet wordt gezocht bij de arbeidsvoorwaarden van de opdrachtgever dan op basis van de uitzendcao’s het geval was.[[15]](#footnote-15)

Payrollwerknemers hebben - net als uitzendkrachten - op grond van artikel 8 van de Waadi recht op loon en overige vergoedingen, arbeidstijden, waaronder begrepen pauzes, overwerk, rusttijden, werken op feestdagen, nachtdienst, duur van vakantie, zoals die gelden voor werknemers die werkzaam zijn in gelijke of gelijkwaardige functies bij de opdrachtgever waar zij ter beschikking zijn gesteld. Hiervan kan evenwel bij cao worden afgeweken.[[16]](#footnote-16)

De ABU-cao kent sinds 30 maart 2015 de eis dat vanaf de eerste werkdag de ter beschikking gestelde arbeidskracht recht heeft op de inlenersbeloning, tenzij er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd met het uitzendbureau. Met inlenersbeloning wordt hier bedoeld de bij de opdrachtgever geldende of wettelijk verplichte beloningsregeling of cao.[[17]](#footnote-17) Uitzonderingen hierop vormen bepaalde groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt (schoolverlaters of langdurig werklozen). Bij de NBBU-cao werd de inlenersbeloning al vanaf dag één gehanteerd. Ook deze cao kent een uitzondering op het loonverhoudingsvoorschrift van artikel 8 Waadi voor werknemers met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Naast de arbeidsvoorwaarden die op grond van artikel 8 Waadi zijn gelijkgesteld, hanteren payrollbedrijven voor hun payrollwerknemers arbeidsvoorwaarden die in beginsel minder zijn dan die gelden bij de opdrachtgever. De verschillen in arbeidsvoorwaarden zien met name op bijvoorbeeld (vaste) eenmalige uitkeringen, pensioen, bovenwettelijke vakantiedagen, bovenwettelijke aanvulling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en werkloosheid en scholing.

Het verschil in arbeidsvoorwaarden tussen het payrollbedrijf en de opdrachtgever met name ligt op het terrein van een klein deel van de primaire arbeidsvoorwaarden, de secundaire arbeidsvoorwaarden en pensioenen. Voor wat betreft de primaire arbeidsvoorwaarden gaat het dan met name om de eenmalige en vaste uitkeringen en toeslagen. Met betrekking tot de secundaire arbeidsvoorwaarden gaat het om de bovenwettelijke vakantiedagen die gerelateerd zijn aan leeftijd of dienstverband, de bovenwettelijke aanvulling bij ziekte en daarbij in acht te nemen wachtdagen, bovenwettelijke aanvulling arbeidsongeschiktheid, bovenwettelijke en na-wettelijke WW-uitkering, bovenwettelijke aanvulling WAZO, individueel loopbaanbudget, bijzondere beloning wegens functioneren of geleverde prestaties, overlijdensuitkering, fitness, jubilea, fietsenplan en scholing. Ook is er een verschil met betrekking tot pensioen tussen het payrollbedrijf en de opdrachtgever voor wat betreft de wachttijd voor en de pensioenopbouw van de pensioenregeling.

*Payrollmarkt in Nederland*

De payrollmarkt groeide volgens de VPO-marktmonitor in 2014 met circa 6%. Diezelfde marktmonitor geeft aan dat de omzet in de payrollsector in het eerste kwartaal van 2015 licht (3 %) is gedaald ten opzichte van het eerste kwartaal in 2014. De sectoren die het meest gebruik maken van payrolling zijn de horeca, de overheid en het onderwijs.

1. Payrolling: het op basis van een overeenkomst van opdracht, die niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, een arbeidskracht ter beschikking stellen, om onder toezicht en leiding van die opdrachtgever arbeid te verrichten, waarbij degene die de arbeidskracht ter beschikking stelt alleen met toestemming van de opdrachtgever bevoegd is de arbeidskracht aan een ander ter beschikking te stellen [↑](#footnote-ref-1)
2. Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) verplicht een organisatie die arbeidskrachten beschikbaar stellen hun activiteiten in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel te vermelden. Deze organisaties stellen arbeidskrachten ter beschikking aan een ander voor het onder diens toezicht of leiding, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst verrichten van arbeid. [↑](#footnote-ref-2)
3. Handelingen II, 2013/14, nr. 55-19. [↑](#footnote-ref-3)
4. In het vervolg van deze memorie wordt gesproken van werknemer omdat dit de meest voorkomende rechtsverhouding is bij payrolling. [↑](#footnote-ref-4)
5. Zie de brief van de minister van SZW aan de Voorzitter van de Tweede Kamer van 24 maart 2010, referentie: AV/AR/2010/4573. [↑](#footnote-ref-5)
6. Bij deze vorm van payrolling is het wel van belang dat alle partijen op de hoogte zijn van hun wederzijdse rechten en verplichten jegens elkaar en ook aan deze wederzijdse rechten en verplichtingen daadwerkelijk invulling geven. Hierbij is relevant wat hen bij het sluiten van de overeenkomst voor ogen stond en de wijze waarop partijen feitelijk aan de overeenkomst uitvoering hebben gegeven en aldus daaraan inhoud hebben gegeven. HR 14 november 1997, NJ 1998, 149 en JAR 1997/263 (Groen/Instituut Schroevers B.V., h.o.d.n. Schroevers opleidingen. [↑](#footnote-ref-6)
7. ABU – algemene bond uitzendondernemingen [↑](#footnote-ref-7)
8. NBBU – Nederlandse Bond van Bemiddelings- en uitzendondernemingen [↑](#footnote-ref-8)
9. Kamerstukken II, 1996-1997, 25 263, nr. 3 pg. 10. [↑](#footnote-ref-9)
10. Het een werknemer langdurig ter beschikking stellen aan een opdrachtgever is mogelijk geworden door de afschaffing van de duurbeperking - eind jaren negentig van de vorige eeuw - die voorheen gold voor het ter beschikking stellen van arbeidskrachten (maximaal een half jaar). Voor VPO-leden gold een exclusiviteitsbeding. Dit houdt in dat het payrollbedrijf werknemers niet mag te werk stellen bij andere bedrijven tenzij er sprake is van ontslag of re-integratie of wegvallen van de opdracht bij de derde. [↑](#footnote-ref-10)
11. SCP, Vraag naar Arbeid 2015, september 2015, blz. 46 Den Haag. [↑](#footnote-ref-11)
12. Panteia, Payrolling in Nederland; de huidige bekendheid, markt en marktpotentie, 30 oktober 2015, Zoetermeer. [↑](#footnote-ref-12)
13. Binnenlands Bestuur,`Payrollers op structurele klussen: flexwerker zonder zekerheid’, 15 februari 2015. [↑](#footnote-ref-13)
14. CBS/TNO, Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt; de focus op flexibilisering, juni 2015, Den Haag/Heerlen/Bonaire. [↑](#footnote-ref-14)
15. VPO-arbeidsvoorwaardenregeling 201, april 2015 pg. 4. [↑](#footnote-ref-15)
16. Dit artikel betreft een implementatie van de Uitzendrichtlijn (Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid, Publ. EU, L 327/9). [↑](#footnote-ref-16)
17. De inlenersbeloning bestaat volgens ABU-cao uit 6 componenten: periodeloon, ADT/ADV, toeslagen i.v.m. overwerk, onregelmatigheid en ploegen, initiële loonsverhoging, kostenvergoeding (voorzover de uitzendonderneming deze vrij van loonheffing en premies kan uitbetalen) en periodieken. [↑](#footnote-ref-17)