

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

3032

Vragen van de leden **Gijs van Dijk** (PvdA) en **Van Kent** (SP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Bedrijven maken al plannen om de payrollwet te omzeilen»* (ingezonden 22 mei 2019).

Antwoord van Minister **Koolmees** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 17 juni 2019).

Vraag 1

Kent u het bericht «Bedrijven maken al plannen om de payrollwet te omzeilen»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Vindt u het ook zorgelijk dat bedrijven nu al bezig zijn met het optuigen van nieuwe schijnconstructies? Gaat u de «payroll»-sector en «payroll»-bedrijven aanspreken over het direct starten met het optuigen van schijnconstructies?

Antwoord 2

Ik vind het zeker zorgelijk als bedrijven in de krant zetten dat zij actief bij een nieuwe wet gaan proberen deze te omzeilen. Ik ben ook van mening dat payrollbedrijven zich aan de wet moeten houden en ik wil dit ook in mijn gesprekken met sociale partners, en in mijn communicatie naar de branche uitdragen.

Vraag 3

Hoe beoordeelt u de nieuwe opgetuigde constructies zoals de schijnuitzendkracht, waarbij een digitale sollicitatietool wordt gebruikt om de verbeterde «payroll»-wetgeving te ontlopen? Vindt u ook dat hier sprake is van hetzelfde werk, waarbij dezelfde arbeidsvoorwaarden moeten gelden?

Antwoord 3

De Wet arbeidsmarkt in balans bevat maatregelen om concurrentie op arbeidsvoorwaarden door middel van payrolling te voorkomen, waarbij een onderscheid gemaakt is tussen payrolling en regulier uitzenden. Dit leidt tot

¹ <https://www.nrc.nl/nieuws/2019/05/19/plannen-om-payrollwet-te-omzeilen-a3960824>

kostenverschillen tussen payrollen en uitzenden. Er zullen mogelijk werkgevers zijn die pogen de hogere kosten van payroll te vermijden. Het enkele feit dat er gebruikt wordt gemaakt van een digitale sollicitatietool leidt er niet toe dat er dan opeens sprake is van uitzenden. De formele werkgever moet zelf een actieve rol hebben gespeeld in het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt voor de werknemer. Omdat er sprake zal zijn van kostenverschillen en beloningsverschillen tussen payrollen en uitzenden is het waarschijnlijk dat individuele situaties aan de rechter voorgelegd gaan worden. In de toelichting zijn verschillende indicaties opgenomen. Ik ben van mening dat gegeven de indicaties in de toelichting, en het gegeven dat het gaat om de feitelijke relatie (en niet de papieren werkelijkheid), partijen en rechters voldoende handvatten wordt geboden om de rechtspositie van werkgevers, inleners en werknemers te bepalen. Ik ben het met de vraagstellers eens dat bij payrolling, waarbij sprake is van gelijk werk op dezelfde plaats, dezelfde arbeidsvoorwaarden moeten gelden.

Vraag 4

Hoe gaat u controleren of er door uitzendbedrijven daadwerkelijk aan werving en selectie wordt gedaan?

Antwoord 4

Uitzend- en payrollbedrijven zijn in eerste instantie zelf verantwoordelijk voor het naleven van wet- en regelgeving, zoals het Burgerlijk Wetboek en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), waarin ook de regels omtrent payrolling zijn opgenomen. Daarnaast zullen ook opdrachtgevers op de hoogte worden gesteld van de nieuwe wetgeving. Veruit de meeste opdrachtgevers willen zich aan de wet houden. Ze willen niet elke keer een constructie gebruiken, maar willen met de wet in de hand ontzorgd worden. Ze willen geholpen worden bij de re-integratieverplichtingen, de loondoorbetaling en hoeven niet via allerlei schijnconstructies dingen op te tuigen om de wet te ontduiken, met bovendien een groot risico voor hun imago. Ook kunnen opdrachtgevers, indien een payrollwerknemer onderbetaald wordt, worden aangesproken door een werknemer, eventueel met behulp van de vakbond, op basis van de bestaande ketenaansprakelijkheid voor loon. Opdrachtgevers zullen dergelijke rechtszaken willen voorkomen. Werknemers en sociale partners zijn in het Nederlandse systeem in eerste instantie aangewezen om arbeidsvoorwaardelijke afspraken met werkgevers te maken en zo nodig af te dwingen bij de rechter. Vaak brengen vakbonden zaken bij de rechter om die te toetsen. In dat kader kunnen zij een verzoek indienen bij de Inspectie SZW om onderzoek te doen naar de naleving van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.

Vraag 5

Gaat u deze nieuwe schijnconstructies scherp in de gaten houden? Gaat u bovendien, na signalen van werkgevers om schijnconstructies op te zetten, nu al aan de slag om dit grijze gebied tussen uitzendkracht en payroll weg te nemen?

Antwoord 5

Natuurlijk wil ik altijd vinger aan de pols houden om nieuwe constructies waarbij sprake is van oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen. In dat kader heb ik ook reeds aan uw Kamer een brief gestuurd over de acties die ik voornemens ben om oneigenlijke concurrentie bij contracting te voorkomen.² Ik ben van mening dat het onderscheid tussen payrolling en uitzenden voldoende helder is en dat partijen en rechters voldoende handvatten worden geboden om de rechtspositie van werkgevers, inleners en werknemers te bepalen en dus misbruik en omzeiling te voorkomen.

Vraag 6

Hoe gaat u bedrijven aanpakken die naar een andere lidstaat van de Europese Unie (EU) verhuizen enkel en alleen om werknemers onder slechtere arbeidsvoorwaarden als collega-werknemers, zoals een lager pensioen, te

² Kamerstuk 29 544, nr. 914.

laten werken? Bent u ook van mening dat ook werknemers die vanuit een andere EU-lidstaat naar Nederland worden gedetacheerd en hetzelfde werk doen geen concurrenten moeten zijn van collega-werknemers?

Antwoord 6

Het is niet uit te sluiten dat partijen gaan proberen constructies op te tuigen om onder de nieuwe regels uit te komen, waaronder buitenlandse constructies. Echter, de kans op daadwerkelijk tijdelijk in Nederland gedetacheerde payrollkrachten wordt niet groot geacht. Payrollkrachten zijn over het algemeen in Nederland geworven en geselecteerd en worden exclusief ter beschikking gesteld aan een Nederlandse opdrachtgever. Wanneer er sprake is van exclusieve terbeschikkingstelling aan een Nederlandse opdrachtgever is er geen sprake van tijdelijke terbeschikkingstelling in de zin van de detacherings-richtlijn, maar geldt Nederland als het gewoonlijk werkland en dus is het Nederlandse arbeidsrecht volledig van toepassing. Wanneer het werkgeverschap van een werknemer die in Nederland is geworven en geselecteerd wordt overgedragen aan een onderneming in een andere EU-lidstaat kan op grond van de Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie en het onderliggende besluit worden vastgesteld of er daadwerkelijk sprake is van grensoverschrijdende detachering, of dat er sprake is van een postbusfirma of schijndetachering. Dit betekent dat bedrijven niet zomaar naar een andere lidstaat kunnen verhuizen om payrollkrachten onder slechtere arbeidsvoorwaarden te laten werken. Overigens is de Waadi op grond van artikel 9 van de Rome I-Verordening van toepassing, ongeacht het recht dat van toepassing is op de arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat de Nederlandse regering bij uitzend- en payrollkrachten dezelfde arbeidsvoorwaarden mag voorschrijven als de arbeidsvoorwaarden die gelden voor binnenlandse uitzendkrachten. Op grond van de Uitzendrichtlijn geldt het gelijkloonsbeginsel ook bij grensoverschrijdende detachering.