



Minimumloon voor alle opdrachtgevers

Niet alleen hebben opdrachtnemers die werken volgens een overeenkomst van opdracht vanaf 1 januari 2018 recht op tenminste het minimumloon, dat geldt ook mensen die werken volgens een aanneem-, uitgifte- of vervoersovereenkomst.

De ministerraad heeft ingestemd met een

maatregel hiertoe van minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Overeenkomst van opdracht

Naast de werknemers en de zp'ers is er nog een derde groep werkenden: de mensen die aan de slag zijn als opdrachtnemer. In totaal werken jaarlijks 431.000 mensen als opdrachtnemer. Zij hebben geen arbeidsovereenkomst, maar willen of kunnen ook niet voldoen aan de voorwaarden van het zelfstandig ondernemerschap (zzp).

Om uitbuiting van deze groep te voorkomen besloot het kabinet daarom eerder al dat werk onder een overeenkomst van opdracht (ovo) tenminste het wettelijk minimumloon (Wml) moet opleveren.

Aanneem-, uitgifte-, en vervoersovereenkomst

Dit laat echter opnieuw ruimte voor discussie omdat er naast de ovo ook andere overeenkomsten zijn, zoals de aanneem-, uitgifte- en vervoersovereenkomst. Het kabinet trekt deze nu allemaal gelijk. Hierdoor vallen er zo'n 60.000 mensen extra onder het Wml.

Bron: rijksoverheid



ABU kritisch over links wetvoorstel payrollling

GroenLinks, SP en PvdA komen met een wetsvoorstel om de rechten van payrollers gelijk te trekken met die van werknemers met een gewoon contract. De ABU is kritisch over de initiatiefwet.

De initiatiefwet komt van GroenLinks-Kamerlid Zihni Özdil, SP'er Bart van Kent en

Gijs van Dijk van de PvdA. Volgens deze politici zijn payrollers doorgaans een stuk slechter af dan hun directe collega's die niet zijn ingehuurd maar gewoon aangenomen. Volgens de linkse partijen zijn payrollmedewerkers kwetsbaar omdat ze geen cao hebben en vaak als ze zich ziek melden de eerste dagen geen salaris krijgen. Ook hun pensioen zou er geregeld bij inschieten. De initiatiefwet moet de rechten van payrollers en 'gewone' werknemers gelijk gaan trekken. Payrollbedrijven moeten volgens de linkse partijen worden verplicht dezelfde arbeidsvoorwaarden te hanteren die ook voor vaste werknemers bij de inlener gelden.

ABU: inlenersbeloning

De ABU laat weten een voorstander te zijn van goed gereguleerde payrolling, maar vindt dit wetsvoorstel te generiek. Nadere payrollwetgeving kan afbreuk doen aan de belangrijke rol die payrolling op de arbeidsmarkt vervult en de noodzaak tot nieuwe regels ontbreekt, zo stelt de ABU.

Zo wijst de ABU erop dat payrolling een juridisch erkende vorm van terbeschikking stellen van arbeidskrachten is, waarop al veel regelgeving van toepassing is. Zo vallen payrollwerknemers onder de *CAO voor Uitzendkrachten*. Daarvan maakt deel uit dat zij vanaf hun eerste werkdag recht hebben op de beloning die bij de opdrachtgever geldt (inlenersbeloning). Gelijke behandeling, waarnaar de initiatiefnemers van het wetsvoorstel streven, is dus al voldoende gewaarborgd, stelt de ABU.

Ook hebben payrollwerknemers net als 'gewone werknemers' recht op loon tijdens ziekte en bouwen zij pensioen op. Omdat payrollwerknemers – anders dan bijvoorbeeld zzp'ers – onder het arbeidsrecht vallen, worden zij juridisch goed beschermd.

Payrollwet

Links pleit dus opnieuw voor een soort payrollwet, terwijl demissionair minister Asscher (Sociale Zaken) vorig jaar nog liet weten dat 'nog geen uitvoering wordt gegeven aan de zogenoemde motie Hamer', wat betekent dat hij niet met nieuwe wetgeving over payroll komt. Volgens die motie zouden payrollwerknemers dezelfde arbeidsvoorwaarden moeten krijgen als de eigen medewerkers bij de inlener waar zij werkzaam zijn.

Bezwaar NBBU

De NBBU liet destijds ook al weten bezwaar te hebben tegen het kabinetsvoornemen rondom payroll. Volgens de NBBU is het gelijktrekken van arbeidsvoorwaarden door nieuwe wetgeving niet nodig, want de beloning voor payrollwerknemers is al gelijkwaardig aan die voor medewerkers in dienst van de inlener. NBBU-leden passen al heel lang de inlenersbeloning vanaf dag één toe voor payrollwerknemers.

Payroll belangrijk voor arbeidsmarkt

Ongeveer 200.000 werknemers zijn niet in dienst van het bedrijf of de organisatie waar ze werken, maar van een payroll-bedrijf. Vooral de horeca, scholen en gemeenten werken met payrollers.

De ABU wijst op het belang van payrolling voor de arbeidsmarkt. Volgens de brancheorganisatie maakt payrolling werk mogelijk. Een kwart van de mensen die via payrolling aan het werk zijn, was daarvoor werkloos of arbeidsongeschikt, zo stelt de ABU. Het biedt dus een belangrijke opstap voor werklozen. Daarnaast ontzorgt payrolling ondernemers. Vooral voor het MKB is payrolling een waardevolle vorm van HR-dienstverlening.

Bron: ANP/ABU/deVolkskrant



Wetgeving kopietje paspoort wordt versoepeld

De regelgeving rondom het mogen kopiëren en vastleggen van ID-gegevens van uitzendkrachten zal waarschijnlijk worden versoepeld. Henk Geurtsen, partner Flex-Experts, legt uit waarom dit voor uitzendbedrijven een goede zaak is. Volgens de huidige wetgeving mag er pas een kopie van het ID-bewijs worden gemaakt op het moment dat er sprake is van een geslaagde terbeschikkingstelling en er dus een dienstverband tot stand komt. Mits het wetsvoorstel dat op 30 augustus 2017 naar de Tweede Kamer is verzonden wordt aangenomen, komt daar verandering in.

Onwerkbaar

De regelgeving rondom het mogen kopiëren en vastleggen van ID-gegevens is in nogal wat gevallen onwerkbaar binnen de flexbranche. Binnen de flexbranche is het namelijk juist van groot belang om voordat een kandidaat wordt voorgesteld aan de inlener, vast te kunnen stellen of de persoon wel mag werken. Daarnaast is het in de praktijk vaak zo dat er bij inschrijving een face to face contact is, terwijl als er een plaatsing tot stand gebracht wordt er snel geschakeld moet kunnen worden. Dan is het erg handig dat de formaliteiten rondom het ID-bewijs al geregeld zijn.

Versoepeling

Er komt een behoorlijke versoepeling, die naar mijn mening goed werkbaar is. Een intermediair kan dan bij inschrijving een kopie maken van het ID-bewijs en mag deze gedurende vier weken bewaren, zonder dat er sprake is van een dienstverband. Is er na vier weken geen sprake van een dienstverband, dan moet het ID-bewijs worden vernietigd.

Komt er binnen die vier weken wel een dienstverband tot stand, dan komt het er feitelijk op neer dat het ID-bewijs verhuist van de frontoffice naar de backoffice, omdat het dan opgenomen moet worden in de loonadministratie.

Risico's

Met deze versoepeling ligt er wel het gevaar op de loer dat vergeten wordt om uiterlijk na vier weken het ID-bewijs te vernietigen, als er geen dienstverband is ontstaan. Het is dus zaak om dit goed te borgen in de processen.

Verzamelwet SZW 2018

Bij menig uitzendbureau zullen de handen jeuken om deze versoepeling direct in te gaan regelen, maar dat mag nog niet. De "verzamelwet SZW 2018", waarin de meest uiteenlopende wijzigingsvoorstellen zijn opgenomen, moet eerst nog worden aangenomen.