

Hendarin Mouselli is advocaat flexibele arbeid bij VRF Advocaten, promovenda aan de Universiteit Utrecht en lid van de Raad van de Orde Zeeland-West-Brabant. Daarnaast is zij spreker en schrijver over allerlei onderwerpen in de flexbranche. hendarin@vrfadvocaten.nl



Column

Hendarin Mouselli

De zijspan

Nadat begin 1900 de verkoop van motorfietsen een succes bleek te zijn, kwam ook het mankement ervan naar voren: er kon slechts één persoon op rijden. Om dat 'probleem' te verhelpen, werd de zijspan bedacht. Een zijspan kan demontabel zijn. Juist daarom wordt ook wel eens gesproken van een 'motor met zijspan'. Deze motor met zijspan kan eigenlijk worden vergeleken met de payroll-driehoeksverhouding. De inlener is de motor. De payrollonderneming is de zijspan. Samen rijden ze op de arbeidsrechtelijke weg als materieel en formeel werkgever. Ze genieten van hetzelfde uitzicht. Zij-aan-zij. Althans, voor alles, behalve als ze op weg zijn naar het UWV voor de aanvraag van de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid (NOW). Dan wordt de payroller als zijspan losgekoppeld van de inlener als motor. Ieder voor zich dient een NOW-aanvraag in te dienen. Opeens is er geen spoor meer te bekennen van de zij-aan-zij gedachte. Hierover is veel te zeggen, maar één ding in het bijzonder. Daarover hierna meer.

De NOW geeft de mogelijkheid dat als een concern minder dan twintig procent omzetting heeft, per 5 mei de NOW-aanvraag ook op werkmaatschappijniveau kan worden ingediend. Uiteraard mits de werkmaatschappij aan alle voorwaarden voldoet. Eén daarvan is dat de werkgever voorafgaand aan de aanvraag met de belanghebbende verenigingen van werknemers - bedoeld in artikel 3, derde lid, Wet melding collectief ontslag (WMCO) - schriftelijke afspraken maakt over werkbehoud. Stel dat de inlener een dergelijke afspraak over 'werkbehoud' heeft gemaakt met de vakbonden, mag de payrollonderneming dan daar ook een beroep op doen? Oftewel kan de payrollonderneming als 'zijspan' weer worden gemonteerd aan inlener als 'motor'?

Per 1 januari 2020 geldt de gelijke beloning bij payrolling in de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi). Deze gelijke beloning strekt er toe regels te stellen waardoor in geval van payrolling voor de betreffende kracht de arbeidsvoorwaarden gelden die van toepassing zouden zijn geweest als de opdrachtgever rechtstreeks een arbeidsovereenkomst met de betreffende kracht zou hebben afgesloten. Onder arbeidsvoorwaarden wordt in deze zowel individuele als collectieve en zowel primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden verstaan. Ook de voorwaarden die gelden bij de opdrachtgever als het gaat om ontslag van een werknemer, zoals een sociaal plan of een van-werk-naar-werk-traject.

Het zou in lijn zijn met de gedachte achter de Wet arbeidsmarkt in balans om ook bij de NOW de payrollonderneming en inlener aan elkaar gekoppeld te houden. Daarom vind ik het bijvoorbeeld verdedigbaar dat de payrollonderneming mee kan rijden op de schriftelijke afspraken over werkbehoud van de inlener met bijvoorbeeld een vakbond of vertegenwoordiging van werknemers. Samen op weg naar een succesvolle NOW-aanvraag. De payrollonderneming zou dan niet ook zelf separaat een dergelijke afspraak over werkbehoud hoeven te maken. En kan dus meeliften op die van de inlener. Of minister Koolmees en het UWV mee gaan rijden met deze gedachte, zal moeten blijken. Hoe dan ook: we'll meet again, in court!