

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

Een limiet voor uitzenden

Wat hebben de jaren 1974 en 2020 met elkaar gemeen? In beide jaren werd in Nederland de maximumsnelheid op de snelweg teruggebracht naar 100 km per uur. Nu we volgens het rapport van de Commissie Borstlap moeten denken in een 'driebaansweg' als we het over de toekomst van werk hebben, is de vraag: krijgen we straks een maximum voor uitzenden als instrument om vast werk te beschermen?

De Nederlandse wetgever en de Hoge Raad voelen zich vooralsnog niet geroepen om te bepalen dat uitzenden tijdelijk moet zijn. Ook de Wet Arbeidsmarkt in Balans (Wab) bepaalt niet dat uitzenden tijdelijk moet zijn. Wanneer we naar de Uitzendrichtlijn kijken, kunnen we ook op Europees niveau niet duidelijk vaststellen dat bij uitzenden 'tijdelijkheid' als strikte eis geldt. Reden waarom we bijvoorbeeld in de praktijk soms een uitzendkracht tegenkomen, die tien jaar bij dezelfde inlener werkt en nog altijd in dienst is bij diens formeel werkgever op grond van een uitzendovereenkomst. Strikt formeel gezien is dat niet in strijd met nationale en Europese wetgeving of rechtspraak. Datzelfde geldt voor payrolling onder de Wab. Een payrollkracht kan onbeperkt aan dezelfde inlener ter beschikking worden gesteld. De Wab verbiedt dat immers niet.

Toch staan we in de uitzendmarkt aan de vooravond van een limiet. Uiterlijk 1 juli 2020 moet de herziene Detacheringsrichtlijn in onze nationale wetgeving zijn geïmplementeerd. Deze bepaalt onder meer dat als de detachering vanuit bijvoorbeeld Polen naar Nederland meer dan achttien maanden duurt, vanaf de negentiende maand alle algemeen verbindend verklaarde cao-bepalingen van toepassing zijn. Met uitzondering van procedures, formaliteiten en voorwaarden van de sluiting en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst en bepalingen over pensioen. Betekent dit dat je na achttien maanden niet tijdelijk meer mag detacheren naar Nederland? Nee. Het zegt ook niet dat je na achttien maanden niet aan dezelfde inlener iemand ter beschikking mag stellen. Het betekent alleen dat je na die tijd een ruimer arbeidsvoorwaardenpakket moet toepassen. Als je nationaal uitzendt heb je daar geen last van, zal menig uitzendondernemer wellicht denken. Dat klopt.

Toch verwacht ik dat met deze verandering aanleiding ontstaat om bij nationaal uitzenden de duur van de terbeschikkingstelling aan dezelfde inlener te beperken. Oftewel, dat je als uitzendonderneming een uitzendkracht niet langer meer voor tien jaar of langer aan dezelfde inlener ter beschikking kan stellen onder het huidige uitzendregime. Hoe lang dan wel? Het is niet ondenkbaar dat aansluiting wordt gezocht bij die achttien maanden die we kunnen ontlenen aan de herziene Detacheringsrichtlijn. Of aan de duur van de ketenregeling (thans drie jaar). Ik verwacht niet dat uitzenden op zichzelf wordt beperkt tot een maximumtermijn, maar wel als het gaat om terbeschikkingstelling aan dezelfde inlener. Bovendien hebben we tijdens de coronacrisis gezien, hoe kwetsbaar een uitzend- of payrollonderneming kan zijn als je van een paar inleners of van één sector afhankelijk bent.

Iedere uitzendonderneming zou in het kader van een langetermijnvisie over dit 'maximum' moeten nadenken, om de onderneming wendbaar te maken en te houden.