

## Artikel Sociale Zaken Actueel augustus 2006

### Schoonmaakbranche keert zich tegen payrolling.

*In Sociale Zaken Actueel nummer 25 2006 is ingegaan op het fenomeen payrolling naar aanleiding van de totstandkoming van de eerste bedrijfstak-CAO payrolling, die recent is afgesloten door de nieuwe werkgeversvereniging: Vereniging Payroll Ondernemingen (VPO) en de vakbonden FNV Bondgenoten, CNV Dienstenbond en De Unie. De nieuwste bedrijfstak-CAO zal per 1 september 2006 voor circa 60.000 werknemers gaan gelden.*

*Deze nieuwe CAO is nog niet ingegaan of de Ondernemersorganisatie Schoonmaak- en Bedrijfsdiensten (verder werkgeversorganisatie OSB genoemd), die de CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf afsluit, keert zich fel tegen payrolling. In dit artikel wordt hier verder op ingegaan.*

Met de activiteit payrolling neemt een payrollbedrijf werknemers over van een bedrijf, waar de werknemers normaliter in dienst zijn. Alle administratieve werkzaamheden, (juridische) plichten en financiële risico's, die gepaard gaan met dat werkgeverschap zijn voor het overhevelende bedrijf voorgoed verleden tijd. Deze organisatie bepaalt nog wel de dagelijkse gang van zaken in het bedrijf. Zo blijft deze zelf verantwoordelijke voor de werving en selectie van personeel.

Het payrollbedrijf wordt op papier juridisch werkgever, het overhevelende bedrijf blijft dat in de praktijk.

#### **OSB keurt payrolling af**

De leden van de OSB worden regelmatig benaderd door payrollbedrijven. Volgens OSB lijkt het erop dat ondernemers in toenemende mate hier ook belangstelling voor hebben, omdat de complexiteit en intensiteit van het werkgeverschap voortdurend verder toeneemt. Juist omdat het hier een nieuw fenomeen betreft met de nodige haken en ogen, is hierover gesproken in het Algemeen Bestuur en de Algemene Ledenvergadering van OSB. Het Algemeen Bestuur stelt zich op het standpunt dat payrolling, zoals dat in de huidige vorm aan ondernemers wordt aangeboden, niet past binnen het lidmaatschap van OSB. Dit omdat payrolling ondermijnend werkt voor de CAO Schoonmaak. Payrollers houden wel in beperkte mate rekening met de toepasselijke CAO (m.n. lonen en toeslagen en arbeids- en rusttijden). Maar voor het grootste deel bepaalt de payroller (als formeel-juridisch werkgever) zelf de arbeidsvoorwaarden en kan daarmee dus afwijken van de geldende CAO Schoonmaak. Werknemers kunnen daardoor geen rechten ontlenen aan de CAO Schoonmaak en als gevolg daarvan bijvoorbeeld niet deelnemen in het bedrijfstakpensioenfonds of de kinderopvangregeling. Werkgevers hebben via payrolling geen verplichting om bedrijfstakheffingen af te dragen (daar staat tegenover dat zij ook geen gebruik kunnen maken van bijvoorbeeld O&O-subsidies voor reductie op het tarief van SVS-opleidingen). Daarnaast kan de payroll-constructie gevolgen hebben voor werknemers bij het verlies van een schoonmaakcontract. De CAO Schoonmaak is van toepassing tussen schoonmaakbedrijven en aangezien een payroller geen schoonmaakbedrijf is, valt de payroller daarom buiten de contractswisselingsparagraaf. Er kunnen echter wel voorwaarden overeengekomen zijn die de werkgever verplichten de werknemer, die via payrolling wordt ingehuurd, te blijven betalen zolang de payroller geen ander werk c.q. een ontslagvergunning heeft ontvangen.

#### **Legitiem instrument**

Het Algemeen Bestuur is van mening dat payrolling in deze vorm niet past in de doelstelling van de vereniging OSB om concurrentie op arbeidsvoorwaarden zoveel mogelijk te

voorkomen en kwaliteit hoog in het vaandel te houden. Vanzelfsprekend bestaat er voor OSB geen belang om payrolling, als onderdeel van de bedrijfsvoering, onmogelijk te maken voor de aangesloten bedrijven. Payrolling als instrument is volstrekt legitiem en er is bij sommige bedrijven behoefte aan uit het oogpunt van concentratie op de core-business en voor verlaging van de administratieve lastendruk.

Daarom heeft het Algemeen Bestuur besloten om payrolling, ondanks de hiervoor geformuleerde afwijzing met betrekking tot het huidige aanbod van payrollbedrijven, onder voorwaarden toch mogelijk te maken voor OSB-leden. Onderscheid wordt daarbij gemaakt tussen gehele en gedeeltelijke payrolling van het uw personeelsbestand. (bron: website [www.osb.nl](http://www.osb.nl))

### **Voorwaarden voor OSB-leden bij payrolling**

De OSB maakt onderscheid tussen ondernemingen, die het gehele personeelsbestand uitbestede of slechts een deel (maximaal 7,5 %):

\* het gehele personeelsbestand staat op de payroll:

een OSB-lid is verplicht om met de payroller af te spreken, dat:

- De CAO Schoonmaak volledig wordt toegepast door de payroller (als formele werkgever).
- Over de gehele loonsom bedrijfstakheffingen worden afgedragen.
- De betreffende werknemers verplicht worden aangemeld bij het bedrijfstakpensioenfonds; (dit is nu nog niet mogelijk, maar OSB gaat voorstellen aan vakbonden om de pensioenreglementen in dat verband aan te gaan passen).

In dat geval wordt de payroller voor toepassing van de contractswisselingsparagraaf geacht een schoonmaakbedrijf te zijn. Daarover zal ook nog moeten worden gesproken met de vakbonden.

\* Het personeelsbestand staat gedeeltelijk op de payroll:

Een OSB-lid is verplicht om met de payroller af te spreken, dat:

- De regeling zoals die ook op uitzendkrachten wordt toegepast volgens de CAO Schoonmaak wordt toegepast; dat betekent:
  - dat de CAO Schoonmaak wordt toegepast;
  - maar dat geen bedrijfstakheffingen worden afgedragen;
  - en dat werknemers niet verplicht worden aangemeld bij het bedrijfstakpensioenfonds;
- en - dat de payrolling wordt beperkt tot maximaal 7,5% (als totaal van payrolling en uitzendkrachten) van het totaal aantal werkuren van de onderneming per kwartaal

Vraag is nog of in deze gevallen de contractswisselingsparagraaf wel of niet van toepassing dient te zijn. Deze discussie zal met vakbonden nog moeten worden gevoerd.

### **Felle reactie uit eigen belang?**

De reactie van werkgeversorganisatie is fel en -vanuit de OSB-positie- ook logisch te noemen. Ondernemers in de schoonmaakbranche kunnen van de een op de andere dag al hun personeel overhevelen naar een payrollbedrijf en dit personeel valt dan van de een op andere dag niet meer onder de CAO Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf, het bedrijfstakpensioenfonds en een CAO-fonds. Maar vraag is of werkgeversorganisatie OSB zulke strenge eisen kan opleggen aan hun leden, zoals het blijven afdragen aan CAO-fonds en het blijven deelnemen aan het bedrijfstakpensioenfonds. De werkgeversorganisatie OSB kan veel leren van de werkgeversorganisaties in de horecabedrijfstak. De horecabedrijfstak kent al jaren het fenomeen payrolling. De reactie van CAO-partijen in de horeca is heftig geweest, maar niet zo fel als nu van werkgeversorganisatie OSB. De CAO-fonds in de horecabedrijfstak zijn voor een groot deel opgeheven en pensioenen van payrollbedrijven zijn grotendeels verzekerd via verzekeraars in plaats van via het bedrijfstakpensioenfonds in de horeca. OSB wil echter

liever alles in eigen hand houden, zo blijkt uit de felle reactie. Is hier toch niet een beetje sprake van eigen belang van OSB?

*Bron: [www.osb.nl](http://www.osb.nl)*

drs. Harry J.P. Vogels