

Henk Geurtsen is partner bij Experts in Flex. Hij is gespecialiseerd in regelgeving, SNCU-controles en sectorverloning. Ook houdt hij zich bezig met het optimaliseren van bedrijfsprocessen en het begeleiden van implementatietrajecten in de flexbranche.

Column Henk Geurtsen



De toekomst van sectorverloning

In zijn brief over de arbeidsmarkt die de nieuwe SZW-minister naar de Tweede Kamer heeft gestuurd, schenkt Wouter Koolmees specifiek aandacht aan de flexbranche. Een van de mogelijkheden die hij voor de toekomst schetst, is dat niet de sector waarin iemand werkzaam is bepalend wordt voor de premiehoogte, maar de aard van het contract. Het komen tot een andere insteek ten aanzien van de premiedifferentiatie voor alle werkgevers in Nederland is een complexe in grijpende operatie. Want hoe kom je tot een rechtvaardige lastenverdeling voor alle werkgevers? De invoering daarvan wordt voorzien in 2020.

Minister Koolmees heeft besloten om de door Asscher gewenste afschaffing van sectorverloning voor de flexbranche daarom uit te stellen tot een nieuwe systematiek voor de premiedifferentiatie wordt ingevoerd.

Hoe de nieuwe premiedifferentiatie op basis van de aard van het contract er uit komt te zien, is nog niet duidelijk. Het zou kunnen zijn dat het feit of er sprake is van flexibiliteit door het uitzendbeding (7:691 BW) leidend wordt voor de differentiatie. Een andere mogelijkheid is dat alles wat valt onder terbeschikkingstelling van arbeid (7:690 BW) het criterium wordt. Feitelijk zou voor de aard van het contract dan de looptijd leidend moeten zijn. En niet of er sprake is van terbeschikkingstelling van arbeid. Dat heeft dan tot gevolg dat voor elke werkgever de looptijd van contracten bepalend wordt voor de hoogte van de verschuldigde premie. Hoe dit in een vat te gieten is, dat uitvoerbaar is en dat tot een eerlijke premieheffing leidt, lijkt me een pittige uitdaging.

In de premieheffing bestaat nu voor bepaalde sectoren het onderscheid tussen lang (lage premie) en kort (hoge premie). Het kantelpunt daarin is een dienstverband van een jaar. Wil je een eerlijke premieverdeling krijgen op basis van dienstverband, moeten meer smaken toegevoegd. Maar hoe het risico te wegen als er twee contracten van drie maanden worden afgesloten ten opzichte van een contract van zes maanden? En wat zijn de gevolgen als er de mogelijkheid komt om bij een contract voor onbepaalde tijd een proeftijd van vijf maanden af te spreken? De vervuiling vanuit 'gewone' werkgevers kan dan fors toenemen. Omdat werknemers die tijdelijk nodig zijn een contract voor onbepaalde tijd zullen krijgen en na de vijf maanden proeftijd worden ontslagen. De vraag is of afschaffen van sectorverloning voor BV Nederland leidt tot een eerlijke(r) situatie.

Het besluit van Asscher in 2017 en het voornemen om per 1 januari 2019 sectorverloning af te schaffen was aanleiding voor Maarten Tanja, Johan den Hoed (Köster advocaten) en mijzelf de handen ineen te slaan. We zijn een onderzoek gestart naar de juridische houdbaarheid van dit besluit van Asscher. Dat leidde tot de conclusie dat er meer dan voldoende grond was om met succes dit besluit aan te vechten. Door de brief van Minister Koolmees is er op dit moment onvoldoende aanleiding om een procedure te gaan voeren. Maar we blijven de ontwikkelingen op de voet volgen. Om in actie te komen als daar aanleiding voor is.