

Whitepaper

INLENERSAANSPRAKELIJKHEID

Is de inlener verantwoordelijk voor onderbetaling door het uitzendbureau?

Uitzendkrachten die te weinig loon hebben ontvangen, kunnen deze schade claimen bij het uitzendbureau én... bij de inlenende partij, als die nalaat om passende afspraken te maken met het uitzendbureau over de beloning van de uitzendkrachten. Een casus ter verduidelijking.

DE CASUS

Een werknemer heeft in de periode van maart 2012 tot en met mei 2016 via een uitzendbureau voor een bedrijf gewerkt. Het bedrijf hanteerde de cao, waarin was bepaald dat uitzendkrachten moesten worden beloond op basis van de salarisschalen die golden voor werknemers van het bedrijf. Een dergelijke inlenersbeloning staat ook in de cao voor uitzendkrachten. De werknemer kreeg in de praktijk echter minder betaald dan de werknemers die rechtstreeks bij het bedrijf in dezelfde functie in dienst waren. Het bedrijf sprak vervolgens met het uitzendbureau af dat vanaf 1 september 2015 de uitzendkrachten zouden worden betaald conform de cao van het bedrijf. Het uitzendbureau hield zich echter niet aan deze afspraak, waarna het bedrijf in maart 2016 de relatie met het uitzendbureau beëindigde. Eind mei werd de arbeidsovereenkomst van werknemer met het uitzendbureau ontbonden. Werknemer vorderde bij het uitzendbureau nabetaling van het loonverschil van ongeveer € 20.000,-. Het uitzendbureau werd echter failliet verklaard in augustus 2016, zodat de werknemer het bedrijf aansprak voor de loonvordering.

DE WETGEVING

De inlener is niet verplicht om er op toe te zien dat de loonsom die hij aan het uitzendbureau betaald, na aftrek van de opslag, ook daadwerkelijk aan de uitzendkrachten wordt betaald. Maar als de inlener een situatie van onderbetaling uitlokt of willens en wetens in stand houdt, kan dit wel degelijk een onrechtmatig handelen van de inlener opleveren, in welk geval de loonvordering kan worden toegewezen. In de cao zijn passende afspraken gemaakt over de beloning van uitzendkrachten.

In de casus komt naar voren dat er in ieder geval met ingang van 1 september 2015 geen sprake van onrechtmatig handelen kan zijn, omdat het bedrijf voor die periode afspraken had gemaakt met het uitzendbureau. Voor de periode vóór 1 september 2015 was echter niet duidelijk in hoeverre de uitzendkrachten waren onderbetaald, zodat het bedrijf stukken zal moeten kunnen overleggen, waarin de wijze van verloning naar voren komt. Wanneer deze ontoereikend zijn, kan het bedrijf aansprakelijk worden gesteld voor het loonverschil.



GEVOLGEN VOOR UITZENDBUREAUS: NBBU CAO EN ABU CAO

In de NBBU cao is al sinds jaren opgenomen dat uitzendkrachten een beloning moeten ontvangen die gelijkwaardig is aan de beloning die werknemers van de inlener ontvangen. De inlenersbeloning moet worden gehanteerd vanaf de eerste dag. In de ABU cao geldt deze verplichting pas vanaf 26 weken. Dit is anders indien een vakkraachtmelding van toepassing is. In dit geval moet vanaf de eerste dag de inlenersbeloning gehanteerd worden.

Uitzendbureaus zijn uiteraard in eerste instantie zelf verantwoordelijk voor een juiste beloning van hun werknemers. In zowel de NBBU cao als de ABU cao zijn hier duidelijke afspraken over gemaakt. De inlener hoeft niet te controleren of aan de uitzendkrachten ook daadwerkelijk het loon conform de van toepassing zijnde cao van de inlener wordt uitbetaald. De inlener zal wel kritisch moeten blijven op de tarieven van uitzendbureaus die uitzendkrachten bij haar te werk stelt. Ook in de huidige economische tijden. Deze tarieven moeten hoog genoeg zijn om, rekening houdend met een redelijke opslag voor administratiekosten en winst, minimaal het salarisniveau van de van toepassing zijnde cao van de inlener te kunnen dekken.

Wanneer dit niet gebeurt, kan er geoordeeld worden dat de inlener willens en wetens een situatie van onderbetaling heeft uitgelokt of in stand heeft gehouden, met als gevolg dat een eventuele loonvordering van een uitzendkracht aan de inlener kan worden toegerekend.

RECHTSTREEKSE VERANTWOORDELIJKHEID WERKGEVER

Deze uitspraak brengt een belangrijke afweging voor inleners met zich mee. Alleen selecteren op geboden prijs brengt een enorm risico met zich mee op rechtstreekse aansprakelijkheid voor het onbetaald gebleven loon. Het risico van werken met malafide uitzendondernemingen wordt voor de opdrachtgever steeds groter.

CONCLUSIE

De Wet Werk en Zekerheid beoogt meer zekerheid aan flexwerkers te geven. Door alle onduidelijkheid over diverse onderdelen van deze wet, zijn de voortekenen dat deze wet juist het omgekeerde doel bereikt; flexwerkers verliezen sneller hun baan. Wilt u als werkgever optimaal profiteren van maximale flexibiliteit? De uitzendbranche heeft ook binnen deze wetgeving een uitzonderingspositie en kan tot 5½ jaar flexibele arbeid verzorgen. Wilt u meer weten over de mogelijkheden voor uw organisatie, neem dan contact op met de specialisten op één van onze vestigingen.



Neem contact op met de specialisten op één van onze vestigingen.

Vestiging	Telefoonnummer	Vestiging	Telefoonnummer
Apeldoorn	055 303 2130	Roosendaal	0165 745 660
Oudehaske	0513 674 300	Venlo	077 399 8190
Pijnacker	015 260 0020	Zuidbroek	0598 364 240
Purmerend	0299 223 520		