

RECHTSPRAAK

## Payned Payrolling B.V./minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

***Dispensatie avv. Payned onderscheidt zich niet zodanig van payrollondernemingen die uitvoering geven aan de ABU-cao dat toepassing van die cao redelijkerwijze niet van haar kan worden gevergd.***

### *Feiten*

Bij besluit van 13 april 2018 heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: de minister) geweigerd een door Payned Payrolling B.V. (hierna: Payned) en de werknemersvereniging Vakbond ABW (hierna: de ABW) ingediend verzoek om verlening van dispensatie van het besluit van de minister van 13 april 2018 (Stcrt. 2018, 22078) tot algemeenverbindendverklaring tot en met 31 mei 2019 van bepalingen uit de ABU-cao 2017-2019 in te willigen. Payned heeft daartegen bezwaar gemaakt en de minister verzocht in te stemmen met rechtstreeks beroep, als bedoeld in artikel 7:1a Awb. De minister heeft ingestemd met dit verzoek. Bij uitspraak van 4 juli 2018 heeft de rechtbank het door Payned tegen het besluit van 13 april 2018 ingestelde beroep ongegrond verklaard. Tegen deze uitspraak heeft Payned hoger beroep ingesteld.

### *Oordeel*

Payned betoogt onder meer dat de rechtbank ten onrechte heeft geoordeeld dat zij niet aannemelijk heeft gemaakt dat van haar, wegens haar specifieke bedrijfskenmerken, redelijkerwijze niet kan worden gevergd de algemeen verbindend verklaarde bepalingen uit de ABU-cao 2017-2019 na te leven. Payned voert een aantal specifieke bedrijfskenmerken aan, waarover de Afdeling als volgt oordeelt. Naar het oordeel van de Afdeling heeft Payned niet aannemelijk gemaakt dat zij haar werkwijze, waarbij haar opdrachtgevers werknemers selecteren en met die werknemers afspraken maken over arbeidsvoorwaarden, niet langer kan toepassen, indien zij niet wordt gedispenseerd. Payned heeft dus niet aannemelijk gemaakt dat de ABU-cao 2017-2019 voor nieuwe werknemers verplicht tot het vervullen van een actieve allocatiefunctie. Payned heeft evenmin aannemelijk gemaakt dat de ABU-cao 2017-2019 in de weg staat aan het overnemen van complete personeelsbestanden, het afsluiten van langdurige arbeidsovereenkomsten, het uitgangspunt dat een werknemer aan één opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld, dan wel aan de werkwijze waarbij Payned van haar opdrachtgevers verneemt hoeveel uren de door haar ter beschikking gestelde

werknemers hebben gewerkt. De ABU-cao 2017-2019 verplicht daarnaast niet tot gebruikmaking van het geheel aan uitzendfasen of het uitzendbeding. Voorts verplicht de ABU-cao 2017-2019 werkgevers niet om werknemers die langdurig aan een opdrachtgever ter beschikking zijn gesteld, op te leiden voor een brede inzetbaarheid als uitzendkrachten. Volgens Payned is het risico van klantenverlies voornamelijk gelegen in de omstandigheid dat haar kostprijs hoger zal worden, indien zij de arbeidsvoorwaarden uit de ABU-cao 2017-2019 moet toepassen. Daarnaast zouden haar werknemers, als zij zouden horen dat ze uitzendkrachten zijn, kunnen vrezen voor een verslechtering van hun arbeidsvoorwaarden, aldus Payned. In de Payned-cao is geen grond voor dispensatie gelegen, voor zover daarin voor werknemers minder gunstige arbeidsvoorwaarden zijn vervat dan in de ABU-cao 2017-2019, reeds omdat volgens het Toetsingskader met algemeenverbindendverklaring wordt beoogd concurrentie op arbeidsvoorwaarden door onderbieding door niet gebonden werkgevers en werknemers te voorkomen. Voor zover in de Payned-cao arbeidsvoorwaarden zijn vervat die gunstiger zijn voor werknemers dan die in de ABU-cao 2017-2019, is in de Payned-cao evenmin grond voor dispensatie gelegen, omdat de ABU-cao 2017-2019 een minimum-cao is waarvan ten gunste van werknemers mag worden afgeweken. In de stelling dat de Payned-cao een 'unique selling point' is, is derhalve geen zwaarwegend argument gelegen als bedoeld in het Toetsingskader. De door Payned aangevoerde omstandigheid dat haar bedrijfsvoering niet op de toepassing van de ABU-cao 2017-2019 is ingericht, is onvoldoende specifiek om als zwaarwegend argument in de zin van het Toetsingskader te kunnen worden aangemerkt. Met de rechtbank is de Afdeling derhalve van oordeel dat Payned niet aannemelijk heeft gemaakt dat zij zich door haar specifieke bedrijfskenmerken zodanig onderscheidt van payrollondernemingen die uitvoering geven aan de ABU-cao 2017-2019, dat toepassing van die cao redelijkerwijze niet van haar kan worden gevergd. Ook overigens heeft zij niet aannemelijk gemaakt dat sprake is van zwaarwegende argumenten als bedoeld in het Toetsingskader. Het hoger beroep is ongegrond en de rechtbankuitspraak wordt bevestigd.

**Instantie:** Raad van State

**Datum uitspraak:** 18-12-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RVS:2019:4212

**Zaaknummer:** 201805869/1/A3

**Rechters:** N. Verheij, B.J. Schueler en A.J.C. de Moor-van Vugt

**Advocaten:** R. Olde, G.E. Sneller-Jonkers, R.J. Vixseboxse, A.D. Brouwers-Wozniak, A.S.M.J. Bol en B. Tukur-Kara

**Wetsartikelen:** 2 Wet AVV en Toetsingskader Wet AVV