

FAQ: Wet arbeidsmarkt in balans (WAB)

Hier vindt u veelgestelde vragen over Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). Staat uw vraag er niet tussen of is uw vraag nog niet volledig beantwoord? Neem dan contact met ons op. Wij helpen u graag.

Wat houdt de Wet Arbeidsmarkt in Balans in?

De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) wil de arbeidsmarkt meer in balans brengen en het voor werkgevers aantrekkelijker maken om mensen in vaste dienst te nemen.

Met deze nieuwe wet wil men de nadelige effecten (en de niet behaalde doelen) van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) repareren. Uiteindelijk doel is om hiermee het 'gat' welke is ontstaan tussen vast en flex, kleiner te maken.

Dit betekent dat het vaste contract flexibeler wordt. Er komen bijvoorbeeld enkele extra mogelijkheden om het contract te laten ontbinden door de kantonrechter.

Daar tegenover worden flexibele contracten juist iets meer 'vast'. Daarbij worden ook de WW-premie, de regeling voor de transitievergoeding en de ketenbepaling opnieuw bekeken en aangepast.

1 - Wat is de huidige status van de WAB?

Zoals verwacht is de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) op dinsdag 28 mei aangenomen door de Eerste Kamer.

Dit betekent dat de WAB nagenoeg ongewijzigd wordt ingevoerd per 1-1-2020.

Wel wordt o.a. de pensioenmaatregel voor Payroll uitgesteld tot 1-1-2021.

2 - Wanneer treedt de WAB in werking?

Wanneer de wet in de Eerste Kamer aangenomen wordt dan gaat deze in werking op 1 januari 2020.

3 - Wat zijn de belangrijkste maatregelen uit het wetsvoorstel?

Hieronder leest u de belangrijkste maatregelen/wijzigingen van de WAB.

Ontslag

Ontslag wordt voor de werkgever gemakkelijker. Waar de werkgever op dit moment nog volledig moet voldoen aan 1 van de 8 ontslaggronden, is het middels de WAB ook

mogelijk een werknemer te ontslaan wanneer er sprake is van een optelsom van omstandigheden. Dit wordt de zogenaamde cumulatiegroond genoemd. Door deze nieuwe negende grond heeft de rechter de mogelijkheid om verschillende omstandigheden te combineren. Wat hierbij wel van belang is, is dat de werknemer een halve transitievergoeding extra kan krijgen (bovenop de transitievergoeding), wanneer de cumulatiegroond daadwerkelijk gebruikt wordt voor het ontslag.

Transitievergoeding

- Werknemers krijgen vanaf de eerste dag recht op een transitievergoeding (ontslagvergoeding). Dit geldt ook tijdens de proeftijd;
- Er komt een regeling voor kleine werkgevers om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte. Dit wordt verder uitgewerkt in aanvullende regelgeving;
- Bij lange dienstverbanden wordt de opbouw van de transitievergoeding verlaagd.

Beschikbaarheid oproepkrachten

Er worden maatregelen genomen om verplichte en permanente beschikbaarheid van oproepkrachten te voorkomen. Zo moet een werknemer minstens 4 dagen van tevoren worden opgeroepen door de werkgever. Oproepkrachten houden recht op loon wanneer het werk wordt afgezegd. Daarbij kan de termijn van 4 dagen bij CAO worden verkort tot 1 dag.

Ketenbepaling

- De opeenvolging van tijdelijke contracten (de ketenbepaling) wordt verruimd. Nu is het mogelijk om aansluitend 3 contracten in 2 jaar te aan te gaan. Dit wordt gewijzigd naar 3 jaar.
- Ook wordt het mogelijk om de pauze tussen een keten tijdelijke contracten per CAO te verkorten van 6 naar 3 maanden wanneer er sprake is van terugkerend tijdelijk werk. Dit kan wel maximaal 9 maanden per jaar worden gedaan.
- Een uitzondering geldt voor de ketenregeling voor invalkrachten in het primair onderwijs (t.b.v. invallen wegens ziekte).

WW-premie

Voor werkgevers wordt de WW-premie voordeliger wanneer zij een werknemer een vaste baan (met vaste uren) aanbieden in plaats van een tijdelijk contract. Op dit moment is de hoogte van de WW-premie afhankelijk van de sector waarin een bedrijf actief is. De uiteindelijke premie is op dit moment nog niet vast te stellen. Wel is al duidelijk dat het

verschil tussen de hoge en lage premie 5% zal bedragen.

Payrolling

Werknemers die op payrollbasis werken, ontvangen dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in vaste dienst zijn, met uitzondering van pensioen. Hiervoor is de zogenaamde Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) ingediend. Deze maatregel bepaalt dat de keuze bestaat uit:

1. Aansluiten bij het (bedrijfstak)pensioenfonds van de opdrachtgever
2. Verplichte werkgeversbijdrage van omme nabij de 14%

4- Wat is het verschil tussen payrolling en uitzenden?

De uitzendovereenkomst is een arbeidsovereenkomst tussen het uitzendbedrijf en de uitzendkracht, waarbij de uitzendkracht onder toezicht van de inlener werkt.

In deze constructie krijgt de uitzendkracht leiding en werkinstructies van de organisatie die hem ingeleend heeft.

Payrolling en uitzenden lijken sterk op elkaar. De overeenkomsten?

Zowel bij payrolling als bij uitzenden zijn namelijk altijd minimaal drie partijen betrokken: het uitzendbedrijf of het payrollbedrijf (de formele werkgever), de inlener en de werknemer. Ook sluit zowel het payrollbedrijf als ook het uitzendbedrijf een arbeidsovereenkomst met de werknemer en stelt deze werknemer vervolgens bij de inlener aan het werk.

Het belangrijkste verschil van payrolling met uitzenden? Bij payrolling vindt de werving en selectie van de werknemer plaats door de inlener én de werknemer en kan de werknemer niet zonder toestemming van de inlener aan een derde partij ter beschikking worden gesteld. De inlener selecteert (kiest) dus de werknemer waarmee hij wil werken en verzoekt het payroll bedrijf vervolgens om deze werknemer in dienst te nemen. De betreffende medewerker wordt hierna exclusief aan de inlener ter beschikking gesteld.

5 - Wanneer is er sprake van payrolling en wanneer is er sprake van uitzenden?

In het nieuwe wetsvoorstel wordt payrolling verbijzonderd van het uitzenden.

Wel blijft dit net als voorheen het *'ter beschikking stellen van medewerkers aan een derde, onder leiding en toezicht van deze betreffende derde'*.

In het wetsvoorstel wordt payrolling als volgt gedefinieerd: het op basis van een overeenkomst (van opdracht) tussen de werkgever en de derde, waarbij van belang is te weten dat deze niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag

en aanbod op de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij dus om het ter beschikking stellen van een arbeidskracht. Deze arbeidskracht verricht onder toezicht en leiding van die opdrachtgever arbeid, waarbij degene die de arbeidskracht ter beschikking stelt alleen met toestemming van de opdrachtgever bevoegd is de arbeidskracht aan een ander ter beschikking te stellen.

Bij bovenstaande definitie zijn twee elementen van belang: de allocatiefunctie én de exclusiviteit. Wanneer een werknemer niet door de werkgever is gealloceerd en bovendien exclusief aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld dan is er sprake van payrolling en niet van uitzenden.

6- Wat is het gevolg van het verschil tussen payrolling en uitzenden?

Voor de uitzendovereenkomst gelden er op grond van artikel 7:691 BW en de van toepassing zijnde ABU of NBBU CAO een aantal afwijkingen ten opzichte van het reguliere arbeidsrecht. Hierdoor kunnen aan uitzendkrachten flexibelere overeenkomsten worden aangeboden.

De ketenregeling is bijvoorbeeld pas na 78 weken van toepassing en er gelden langere termijnen waarin de loondoorbetalingsverplichting mag worden uitgesloten. Ook geldt hier de zogenaamde inlenersbeloning.

Bij Persoonality is vooralsnog de eigen CAO van toepassing, waarin is bepaald dat er maximaal 6 contracten voor bepaalde tijd in 4 jaar kunnen worden aangeboden. Nadat is bepaald of de WAB wel/niet is aangenomen wordt in overleg met de bonden bekeken in hoeverre Persoonality per 1 januari 2020 haar eigen ondernemings-CAO kan continueren. Dit heeft onder andere te maken met de werkingsfeer van de nieuwe ABU-CAO per juni 2019. Deze wordt naar verwachting in de komende maanden afgesloten.

De WAB moet het verschil tussen vast en flex verder verkleinen. Zo wil één van de maatregelen dat payrollwerknemers gelijk worden behandeld als medewerkers in vaste dienst. De hiervoor genoemde faciliteiten welke wel van toepassing zijn op uitzendovereenkomsten gelden overigens niet voor payrollovereenkomsten. Hierdoor hebben payrollmedewerkers recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers van de payrollwerkgever die een gelijkwaardige functie vervullen.

7- Wanneer is sprake van exclusieve terbeschikkingstelling?

Er wordt gesproken van exclusieve terbeschikkingstelling wanneer onderstaande indicaties aan de orde zijn:

- > Het is duidelijk welke afspraken er zijn gemaakt tussen de opdrachtgever en de inlener, zoals een exclusiviteitsbeding;
- > Hoe lang is de arbeidskracht al werkzaam bij de inlener (op basis van exclusiviteit) en is deze arbeidskracht voorheen al bij de inlener werkzaam geweest;
- > De arbeidskracht is medegedeeld dat hij exclusief aan die onderneming ter beschikking wordt gesteld en dit heeft ook feitelijk plaatsgevonden;
- > Of de arbeidskracht ook met de inlener praktische zaken gerelateerd aan bijvoorbeeld zijn arbeidsvoorwaarden moet afspreken, zoals zijn vakanties;
- > De inlener heeft ook bemoeienis met het personeelsbeleid ten behoeve van de uitzendkracht. Een voorbeeld hiervoor zijn functioneringsgesprekken;
- > De regering wijst erop dat het toestemmingsvereiste niet alleen kan worden afgeleid uit een tussen partijen overeengekomen, schriftelijke exclusieve terbeschikkingstelling, maar ook uit de feiten en omstandigheden waaruit op te maken valt hoe partijen hier in de praktijk mee omgaan. Van een dergelijke exclusieve terbeschikkingstelling kan bij doorlening via de doorlener aan de eind cliënt (en dus van payroll) ook sprake zijn. Bij payroll kan de doorlener (derde) niet zomaar de arbeidskracht zonder toestemming van de uiteindelijke inlener en de formele werkgever aan een ander ter beschikking stellen. Hierbij wordt benadrukt dat het geheel van elementen daarbij van belang is. Samen kan dit geheel van elementen helpen bepalen of van een exclusieve terbeschikkingstelling aan de inlener sprake is.

8- Wat wordt bedoeld met allocatiefunctie?

Wanneer de overeenkomst tussen de inlener en de werkgever tot stand is gekomen met als doel het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, dan is er sprake van allocatie. In onderstaande gevallen is er sprake van allocatie:

- > De opdrachtgever/derde heeft bemoeienis gehad met de werving en het selectieproces van de arbeidskracht. In deze situatie heeft de inlener dus zelf de allocatiefunctie vervuld of heeft dit een derde, niet de formele werkgever, voor hem laten doen;

- De formele (uitzend)werkgever heeft de arbeidskracht geworven en geselecteerd, bijvoorbeeld door plaatsing van een vacature of het actief benaderen van potentiële arbeidskrachten;
- De werknemers zijn eerder in dienst of anderszins werkzaam geweest bij de inlenende onderneming en de inlener zelf heeft de allocatiefunctie vervuld. Dit heet ook wel de zogenoemde draaideurconstructie;
- Er is sprake van een tijdelijke vraag naar arbeid door de inlener. De uitzendwerkgever houdt zich voornamelijk bezig met het bij elkaar brengen van vraag en aanbod van tijdelijke arbeid, zoals vervanging van werknemers tijdens ziekte of andere afwezigheid of het opvangen van piekuren;
- Het bedrijf (formele werkgever) heeft in zijn geheel geen allocatieve activiteiten. Denk hierbij aan het hebben en beheren van een vacaturesite en/of het in dienst hebben van intercedenten die actief werven en alloceren;
- De structurele aard van de werkzaamheden of functie die door de arbeidskracht verricht moet worden. Er is in dit geval dus geen spraken van een tijdelijke vraag naar arbeid.

9- Welke maatregelen neemt Timing/Persoonality om te kunnen blijven uitzenden?

Timing met haar labels Timing Uitzendteam en Persoonality Payrolling is een full-service HR-dienstverlener die zich onder meer bezighoudt met de allocatie van werknemers en de niet-exclusieve ter beschikkingstelling van deze werknemers aan haar inleners.

Van belang te weten is dat de nieuwe wetgeving invloed heeft op situaties waarin de juridisch werkgever geen allocatieve rol vervult en wanneer de werknemer exclusief ter beschikking wordt gesteld aan één inlener. Zonder de instemming van die inlener mag de werknemer dan ook niet aan een derde ter beschikking worden gesteld.

De maatregelen die wij nemen hebben als doel om de allocatieve rol die wij vervullen meer zichtbaar te maken voor zowel werknemer als klant. Binnen de labels van Timing kunnen we werknemers actief helpen bij het vinden van een juiste baan en bieden we scholing aan om de werknemer beter beslagen ten ijs te laten komen op de arbeidsmarkt en hen van werk naar werk te begeleiden. Dat deden we al en dat blijven we doen.

Timing Uitzendteam en Persoonality Payrolling staan beide voor goed werkgeverschap. We zijn specialist in het uitvoeren van het werkgeverschap van eigen medewerkers, uitzendkrachten en payroll-medewerkers.

10- Wat betekent de WAB voor mijn dienstverlening?

Timing Uitzendteam en Personality Payrolling zijn full-service HR-dienstverleners die zich bezighouden met de allocatie van werknemers en de niet-exclusieve ter beschikkingstelling van deze werknemers aan haar inleners. Een analyse van ons klantenbestand leert dat we in het overgrote deel van de gevallen uitzendovereenkomsten kunnen blijven aanbieden. Voor de gevallen waarin wel sprake is van payroll kunnen we ook payrolldiensten blijven aanbieden. Hoe wij dit doen leggen we graag in een persoonlijk gesprek aan u uit nadat is vastgesteld of de wet door de Eerste Kamer is geaccepteerd, en zo ja 'hoe' de maatregelen kunnen worden geïmplementeerd.

11- Kan ik straks nog wel mensen flexibel inzetten?

Jazeker!

Timing Uitzendteam en Personality Payrolling zijn full-service HR-dienstverleners die zich bezighouden met de allocatie van werknemers en de niet-exclusieve ter beschikkingstelling van deze werknemers aan haar inleners. Een analyse van ons klantenbestand leert dat we in het overgrote deel van de gevallen uitzendovereenkomsten kunnen blijven aanbieden. In de gevallen waarbij wel sprake is van payroll kunnen we ook payrolldiensten aanbieden, naar verwachting ook per 1 januari 2020. Hoe wij dit doen leggen we graag in een persoonlijk gesprek aan u uit nadat is vastgesteld of, en zo ja 'hoe' de maatregelen kunnen worden geïmplementeerd.

12- Iemand heeft een uitzendovereenkomst gehad en dit blijkt achteraf toch een payroll overeenkomst te zijn? Wat nu?

In dit geval worden naar alle waarschijnlijkheid en met terugwerkende kracht de arbeidsvoorwaarden die gelden bij de inlener toegepast. Het is in dit geval van belang om bij het aangaan van de overeenkomst helderheid te verkrijgen over de status van de overeenkomst. Wij trekken die verantwoordelijkheid naar ons toe en zorgen ervoor dat de juiste overeenkomst wordt aangegaan, in overleg met en in samenspraak met onze klanten.

13- Kan ik nu beter zelf werkgever worden?

De nieuwe wet biedt zeker nog mogelijkheden om het werkgeverschap uit te besteden. Hierbij is het belangrijk dat u ons betreft bij het alloceren van de werknemer. Een rol die wij graag op ons nemen en die voor alle partijen toegevoegde waarde heeft.

14- Kan ik met zekerheid gebruik blijven maken van jullie dienstverlening?

Ja, wij garanderen dat onze dienstverlening past binnen de kaders van de nieuwe wet. Graag leggen we in persoonlijk gesprek onze dienstverlening nog eens aan u uit.

15- Gaan mijn uitzendkrachten iets merken van de WAB?

Nee. Met als kanttekening dat er natuurlijk enkele zaken zijn welke voor alle werknemers veranderen. Denk hierbij aan de transitievergoeding die straks vanaf de eerste werkdag verschuldigd zal zijn in plaats van na verloop van twee jaar.

16- Wat is de impact op mijn medewerkers?

In juridisch opzicht verandert er niets voor de werknemer wanneer wij blijven uitzenden, ten opzichte van andere uitzendkrachten. Wanneer u payrollcontracten wilt aanbieden of wanneer we op basis van de arbeidsverhouding tot de conclusie komen dat er sprake is van een payrollcontract dan gelden er wel een aantal wijzigingen. Zo geldt op dat moment de ketenregeling zoals deze ook geldt bij de inlener en dienen alle arbeidsvoorwaarden op exact dezelfde wijze te worden toegepast zoals bij de inlener.

17- Wat betekent dit voor de tarieven die ik aan mijn inleners vraag? (vanuit de intermediair)

Flex wordt in algemene zin duurder. Dit geldt overigens niet alleen voor uitzendkrachten, maar ook voor werknemers die rechtstreeks bij de inlener in dienst zijn. Werkgevers betalen volgens de huidige WAB een lagere WW-premie voor een werknemer met een vast contract en vaste uren dan voor een werknemer met een flexibel contract. Daarnaast wordt de aard van het contract via de loonstrook zichtbaar voor werknemers.

Ook zorgt de transitievergoeding voor een lichte kostprijstijging, aangezien deze voor alle werknemers vanaf de eerste dag verschuldigd zal zijn.

18- Waar liggen voor jullie op dit moment alternatieven en oplossingen?

Een van de speerpunten is het alloceren van de werknemers. Wij zijn een full-service HR-dienstverlener die zich nu al bezighoudt met de allocatie van werknemers en de niet-exclusieve ter beschikkingstelling van deze werknemers aan haar inleners.

Wij blijven binnen de kaders van de wet onze dienstverlening aanbieden. Als juridisch werkgever hebben wij een actieve rol bij de allocatie en daarbij zenden wij de werknemer niet exclusief uit aan de inlener.

19- Op welke termijn kan ik meer communicatie verwachten?

Wij houden alle ontwikkelingen bij de totstandkoming van de WAB nauwlettend in de gaten. Op dit moment zijn wij druk bezig om te kijken naar juiste alternatieven en met het

uitwerken van de oplossingen voor al onze klanten. Uiteraard zijn wij ook actief aan het lobbyen richting Den Haag. Op dit moment specifiek op de senatoren van de Eerste Kamer.

U mag verwachten dat wij u voor de zomer 2019 verder informeren over wat de WAB voor u betekent. Mocht u toch al eerder vragen hebben, neem dan contact op met onze adviseurs. Ook kunt u deze veelgestelde vragen in de gaten houden voor de meest actuele informatie over de WAB.

Andere vraag

Heeft u een andere vraag? Neem dan contact met uw contactpersoon.