

# BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN WAB

De Eerste Kamer heeft op 28 mei 2019 de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) aangenomen. Met de WAB wil het kabinet het verschil tussen vast werk en flexwerk verkleinen en vaste contracten aantrekkelijker maken. De wet zal per 1 januari 2020 in werking treden. Deze ingrijpende regelgeving zal vooral impact hebben op het onderscheid tussen uitzenden/payroll. De NBBU heeft hieronder voor u op een rijtje gezet wat de belangrijkste wijzigingen van de WAB zijn en wat die voor u betekenen.

## ALGEMEEN

### Wanneer gaat de Wet Arbeidsmarkt in Balans in?

Deze zal op 1 januari 2020 ingevoerd worden.

### Is de Wet Arbeidsmarkt in Balans al definitief?

Ja, de Eerste Kamer heeft dinsdag 28 mei het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans aangenomen. Dit betekent dat de Wet op 1 januari 2020 ingevoerd wordt. De fracties van SGP, ChristenUnie, Fractie-Duthler, VVD, CDA, OSF en D66 stemden voor, de fracties van PvdA, GroenLinks, PvdD, 50PLUS, SP en PVV stemden tegen.'

## PAYROLL

### Payroll – Definitie

De definitie van de payrollovereenkomst wordt vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek. Wat betekent dat voor u?

### Welke definitie wordt opgenomen?

De definitie van payroll wordt vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek:

*De payrollovereenkomst is de uitzendovereenkomst, waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.*

### Uit welke elementen bestaat deze definitie?

De definitie van payroll bestaat uit twee elementen

1. Allocatiefunctie – het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt;
2. Exclusieve terbeschikkingstelling.

## Hoe kan ik bepalen of een overeenkomst onder de payrolldefinitie valt?

**Om te bepalen er sprake is van wel/geen allocatieve functie zijn een aantal indicaties van belang.**

- Heeft de formele werkgever de arbeidskracht (zelf) geworven of geselecteerd, bijvoorbeeld door plaatsing van een vacature, het actief benaderen van potentiële arbeidskrachten en opdrachtgevers;
- Heeft de inlener, of een derde in opdracht van de inlener, zelf een deel van de werving en selectie gedaan of hier bemoeienis mee gehad;
- Was de werknemer eerder in dienst van de inlener en heeft de inlener zelf de allocatiefunctie vervuld;
- Is er sprake van tijdelijk werk (bijvoorbeeld de opvang van piek en ziek);
- Zijn de werkzaamheden structureel, en dus niet tijdelijk;
- Heeft de formele werkgever helemaal geen allocatieve functie (bijvoorbeeld geen website met vacatures of geen intercedenten in dienst die actief werven en selecteren).

**Om te bepalen of er wel/geen sprake is van een exclusiviteit zijn een aantal indicaties van belang:**

- Welke afspraken zijn er tussen de formele werkgever en de inlener gemaakt (al dan niet schriftelijk, bijvoorbeeld een exclusiviteitsbeding);
- Is aan de werknemer meegedeeld dat hij exclusief voor deze inlener gaat werken en is dit ook daadwerkelijk gebeurd;
- Hoe lang werkt de werknemer (exclusief) voor de inlener, of heeft hij voor de inlener gewerkt;
- Moet de werknemer praktische zaken gerelateerd aan de arbeidsvoorwaarden bespreken met de inlener (bijvoorbeeld opnemen van vakantie);
- De inlener bemoeit zich met het personeelsbeleid van de werknemer (bijvoorbeeld het voeren van functioneringsgesprekken).

## Wat als een inlener geen werknemers in dienst heeft?

- Als de inlener geen werknemers in dienst heeft, dan hebben payrollkrachten recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven waar de inlener werkzaam is

Als de inlener geen werknemers in dienst heeft, dan hebben payrollkrachten recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven waar de inlener werkzaam is. Hoe bepaal je welke sector dan van toepassing is? Wat als de sector geen cao kent?

Eerst vraagt u na onder welke cao de inlener valt of welke arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing zijn bij de inlener. Als de inlener stelt dat er geen cao of arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing is, dan kijkt u naar de aard van de activiteiten. Stel het is een bouwbedrijf, dan ligt het in de rede dat dit bouwbedrijf valt onder de bouw cao als deze algemeen verbindend verklaard is. Als er niemand in dienst is en de inlener echt nergens onder de werkingssfeer van een cao valt of er een arbeidsvoorwaardenregeling bij deze inlener van toepassing is, dan zult u in overleg met de inlener en de payrollkracht het loon moeten vaststellen.

## **Payroll – Rechtspositie**

Welke afwijkende rechtspositie geldt er?

- Het uitzendbeding kan bij een payrollovereenkomst niet worden toegepast;
- Uitsluiting van de loondoorbetaling kan alleen in een individuele schriftelijke overeenkomst worden toegepast, als dit is vastgelegd in bijvoorbeeld de cao of als dit gebruikelijk is voor de functie die de payrollwerknemer uitoefent;
- De verruimde ketenregeling van zes contracten in vier jaar kan alleen toegepast worden als dit in de cao van de opdrachtgever is opgenomen.

Hoeveel contracten kan ik een payrollkracht nog aanbieden?

Voor wat betreft de rechtspositie geldt dat de payrollkracht dezelfde rechtspositie heeft als een werknemer in dienst bij de inlener. Dus als er bij de inlener drie contracten in drie jaar mogelijk zijn, is dat ook van toepassing op de payrollkracht.

Kan het uitzendbeding nog toegepast worden op een payrollovereenkomst?

Nee, per 1 januari 2020 is het niet meer mogelijk om op een payrollovereenkomst het uitzendbeding van toepassing te verklaren.

## **Payroll – Overgangsrecht**

Is er sprake van overgangsrecht voor de payrollovereenkomst met uitzendbeding

Voor wat betreft een payrollovereenkomst met uitzendbeding niet. Als er per 1 januari 2020 sprake is van een payrollovereenkomst met uitzendbeding zal deze op 1 januari 2020 automatisch een overeenkomst voor onbepaalde tijd worden.

**Stel op 1 juni 2019 is een vierde overeenkomst voor bepaalde tijd overeengekomen voor de duur van een jaar, wat betekent dat voor deze overeenkomst op 1 januari 2020?**

Overeenkomsten voor bepaalde tijd aangaan voor 1 januari 2020 blijven van toepassing en kunnen niet zomaar een overeenkomst voor onbepaalde tijd worden. De overeenkomst zal dus op 31 mei 2020 gewoon van rechtswege eindigen. Als u dan op 1 juni 2020 een nieuwe overeenkomst aangaat dan zal deze overeenkomst wel een overeenkomst voor onbepaalde tijd worden.

**Geldt het overgangsrecht ook voor de arbeidsvoorwaarden?**

Nee, het overgangsrecht geldt alleen voor de rechtspositie. Dit betekent dat op 1 januari 2020 wel dat alle arbeidsvoorwaarden die bij de opdrachtgever gelden van toepassing zijn op de payrollovereenkomst.

## **Payroll – Pensioen**

**Hoe is het geregeld met pensioen?**

Er wordt geregeld dat voor payrollkrachten een adequate pensioenregeling geldt. Hoe deze eruit komt te zien, wordt bij nadere wetgeving uitgewerkt. Dit onderdeel is per 1 januari 2021 van toepassing.

**Is voor payroll tot 2021 nog Stipp van toepassing?**

Als er sprake is van een payrollovereenkomst heeft de payrollkracht recht op een adequate pensioenregeling. Het toepassen van deze pensioenregeling is uitgesteld tot 1 januari 2021. Dat betekent dat er in geval van een payrollovereenkomst in 2020 Stipp nog kunt of moet toepassen.

# **TRANSITIEVERGOEDING**

Een werknemer kan vanaf dag één recht hebben op een transitievergoeding. Wat betekent dat voor u?

**Wanneer kan een werknemer aanspraak maken op een transitievergoeding?**

De duur van de arbeidsovereenkomst is niet meer bepalend voor het recht op transitievergoeding. Dit betekent dat er vanaf dag één recht is op een transitievergoeding.

**Heeft een uitzendkracht recht op transitievergoeding bij een uitzendovereenkomst met uitzendbeding?**

Ja, ook als de uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt geldt dat een transitievergoeding verschuldigd is.

**Wanneer heeft een uitzendkracht geen recht op transitievergoeding?**

Als de uitzendkracht aansluitend op een door de uitzendonderneming beëindigde uitzendovereenkomst een nieuwe uitzendovereenkomst aangaat, dan wordt de arbeidsovereenkomst voortgezet en is het uitzendbureau geen transitievergoeding verschuldigd.

### Wat is de hoogte van de transitievergoeding?

De berekening blijft hetzelfde: 1/3 maandsalaris per dienstjaar, ongeacht de duur van de overeenkomst. Als een uitzendkracht een paar dagen heeft gewerkt in plaats van een maand, wordt het bruto salaris van deze dagen gelijk gesteld met het maandsalaris.

*Voorbeeld:*

Uitzendkracht werkt 3 dagen (24 uur). Het bruto salaris is € 240. De berekening is dan:

(Bruto salaris/bruto maandsalaris) x (1/3 maandsalaris/12), waarbij 1/3 maandsalaris € 80 is:  $(240/240) \times (80/12) = € 6,67$

Per gewerkt uur betekent dit  $6,67/24 = € 0,28$

## VERRUIMING KETENBEPALING

De ketenbepaling verandert. Wat betekent dit voor u?

### Wat houdt de verruiming van de ketenbepaling in?

Er kunnen na invoering van de wet 3 contracten in 3 jaar worden aangegaan voordat een contract voor onbepaalde tijd moet worden aangeboden (dat is nu 3 contracten in 2 jaar). Voor het uitzenden wijzigt dit niet, dit blijft 6 contracten in 4 jaar.

Een onderbreking van meer dan 6 maanden is nodig voordat deze keten opnieuw kan starten. In de wet is opgenomen dat bij cao afgeweken kan worden en teruggebracht naar 3 maanden.

## OPROEPOVEREENKOMST

De oproepovereenkomst wijzigt. Wat betekent dat voor u?

### Wanneer is er sprake van een oproepovereenkomst?

- Er is sprake van een oproepovereenkomst als de omvang van de te verrichten arbeid niet is vastgelegd als:
  - één aantal uren per tijdvak van ten hoogste een maand
  - één aantal uren per tijdvak van ten hoogste een jaar, waarbij het recht op loon gelijkmatig gespreid is over dat tijdvak.

Dat betekent dat onder andere arbeidsovereenkomsten waarbij de reguliere arbeidsomvang niet is vastgelegd zoals nulurencontracten en min-maxcontracten als oproepovereenkomsten worden beschouwd. Dit geldt ook voor uitzendovereenkomsten waarbij de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten.

### Geldt dit ook voor uitzendovereenkomsten?

Ja, zodra er sprake is van een uitzendovereenkomst waarbij de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten en de omvang van de verrichte arbeid niet is vastgelegd is er sprake van een oproepovereenkomst.

### Welke voorwaarden gelden voor een oproepovereenkomst?

Bij een oproepovereenkomst moet de werknemer minstens 4 kalenderdagen van tevoren geïnformeerd worden over de dagen en uren dat hij moet werken. Als er binnen die 4 kalenderdagen iets wijzigt (bijvoorbeeld een minder uren, of helemaal niet meer werken) dan moet de werkgever wel het loon betalen conform de uren die de werknemer ingepland stond.

### Kan hiervan worden afgeweken?

Bij cao kan een kortere termijn dan vier dagen worden afgesproken waarin een werknemer kan worden opgeroepen of waarna recht op loon ontstaat na afzegging. De termijn mag in dat geval niet korter dan 24 uur zijn. Bij seizoensgebonden werk op grond van natuurlijke of klimatologische omstandigheden kan hier ook van afgeweken worden.

### Mag de loondoorbetaling na 12 maanden nog worden uitgesloten?

Als er sprake is van een oproepovereenkomst dan moet de werkgever na 12 maanden een schriftelijk aanbod doen aan de werknemer voor een vaste arbeidsomvang. Deze vaste arbeidsomvang moet gelijk zijn aan het gemiddelde aantal uren van de voorgaande 12 maanden. Dit betekent concreet dat de loondoorbetalingsverplichting niet meer uitgesloten kan worden.

## ONTSLAGRECHT

De regels omtrent ontslag worden versoepeld.

### Welke ontslagregels gaan er gelden?

Het ontslagrecht wordt versoepeld. Op dit moment moet de werkgever volledig voldoen aan één van de acht ontslaggronden. Bij invoering van de wet arbeidsmarkt in balans komt er een cumulatiegrond. Dit geeft de rechter de mogelijkheid om ontslaggronden te combineren, bijvoorbeeld als er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en disfunctioneren.

Als de cumulatiegrond van toepassing is dan kan de werknemer een hogere transitievergoeding krijgen.

## PREMIEDIFFERENTIATIE WW

Er komt een premiedifferentiatie naar de aard van de arbeidsovereenkomst. Wat betekent dit voor u?

### Hoe komt de premiedifferentiatie er uit te zien?

Momenteel worden de WW-uitkeringen gefinancierd via 67 verschillende sectorpremies, deze sectorpremies komen te vervallen. Dat houdt in dat de sectorindeling niet meer relevant is voor de WW-premiestelling en dat er voortaan nog maar twee WW-premies zijn die voor alle werkgevers gelden:

- de lage premie voor vaste contracten en
- de hoge premie voor flexibele contracten.

### Wanneer is er sprake van een lage premie?

De hoofdregel is dat de lage premie mag worden afgedragen voor werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Let op: bij een contract voor onbepaalde tijd moet alsnog de hoge premie betaald worden, als er sprake is van een onduidelijke urenomvang.

Een uitzondering is van toepassing op BBL-leerlingen en jongeren tot 21 jaar die niet meer dan 12 uur per week werken.

### Wanneer is er sprake van een hoge premie?

De hoge premie is van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten die niet voor onbepaalde tijd zijn. Dat geldt voor alle tijdelijke overeenkomsten zoals de uitzendovereenkomst met uitzendbeding, de uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd, min-maxcontracten.

### Wat is het premieverschil?

De wijziging van de WW-premiedifferentiatie moet bijdragen aan het aantrekkelijker maken van het vaste contract ten opzichte van het flexibele contract.

De hoge premie is 5% punt hoger dan de lage premie. De premies zijn nog niet definitief vastgesteld, maar de minister heeft 2,78% voor de lage premie en 7,78% voor de hoge premie genoemd.

## AFSCHAFFING SECTORVERLONING ZW/WGA

Per 1 januari 2020 is het niet meer mogelijk om als uitzendonderneming in een andere dan sector 52 te verlonen. Dit betekent dat alle uitzendondernemingen die nu in een andere sector verlonen 'terug moeten' naar sector 52. Dit geldt niet voor de payrollondernemingen, die zullen ingedeeld worden in sector 45.

### Wat is de toekomst van de sectorale differentiatie ZW/WGA?

De regering vindt het noodzakelijk om de sectorale differentiatie te vervangen door een moderne effectieve en toekomstbestendige vorm van differentiatie. Dat zal erin resulteren dat er geen premies meer zullen zijn die gedifferentieerd worden naar sector. Werkgevers zullen op termijn dus ook niet meer door de Belastingdienst worden ingedeeld in een sector. Wanneer dit aangepast wordt is nu nog niet bekend.

### Wat zijn de effecten voor mijn premie?

Op dit moment zijn we bezig met het in kaart brengen van de kostprijs effecten. Zodra dit bekend is zullen we u hierover informeren.

### Wordt mijn sectorindeling automatisch aangepast aangezien uitzendbureaus terug moeten van de vaksector naar sector 52?

Nee, u zult zelf pro-actief moeten aangeven bij de belastingdienst dat u zich moet aansluiten bij sector 52. Dat heeft dus consequenties voor de hoogte van uw ZW/WGA premie, deze premie zal hoger worden dan dat u gewend was in de vaksector. De NBBU heeft samen met Experts in Flex een tool ontwikkeld, waarmee aan de hand van de Whk-beschikking over 2019 zeer eenvoudig vastgesteld kan worden wat de premie-effecten zijn door de WAB en met welke kosten voor de transitievergoeding rekening gehouden moet worden.

### Wat gebeurt er als ik verzuim aan te sluiten bij sector 52?

Dan kunt u te maken krijgen met een naheffing van de belastingdienst en een verzuimboete. Daarnaast zult u dan opnieuw aangiftes moeten doen, ga er dus tijdig achteraan en niet pas in november of december.

### Uitzenden (geen payroll) gaat in alle gevallen terug naar sector 52. Kan dit op ieder moment?

De datum waarop u over moet is 1 januari 2020. Eerder mag alleen als uw huidige indeling niet (meer) klopt.

### Is er ook geen gesplitste aansluiting meer mogelijk?

Uitzendbureaus die zijn ingedeeld in een vaksector, moeten vanaf 1 januari 2020 terug naar sector 52 en payroll ondernemingen worden ingedeeld in sector 45. Een gesplitste aansluiting (deels sector 52 en deels zakelijke dienstverlening) zal vanaf 1 januari 2020 mogelijk zijn als een intermediair zowel aan uitzenden als payroll doet. Dat dient u af te stemmen met de belastingdienst.