

Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

WINTERTALING | ADVOCATEN & NOTARISSEN

Wilfred Groustra & Jennifer Horsten



Introductie

Doelen van de WAB:

- Verschillen verkleinen tussen vast en flex
- Grondige opknapbeurt voor de arbeidsmarkt

Aan bod vandaag:

1. Samenvatting belangrijkste maatregelen WAB
2. Payrollovereenkomst
3. Indicatoren
4. Tips
5. Afsluiting

1. Belangrijkste maatregelen WAB

Per 1 januari 2020:

- Ketenregeling
- Cumulatiegrond (i-grond)
- WW-premiedifferentiatie
- Transitievergoeding
- Oproepovereenkomst
- **Payrollovereenkomst**

De ketenregeling (art. 7:668a BW)

Huidige situatie:

- Maximaal 3 opvolgende contracten voor bepaalde tijd binnen 2 jaren.

Toekomstige situatie:

- Maximaal 3 opvolgende contracten voor bepaalde tijd binnen 3 jaren.
 - Onderbrekingstermijn blijft zes maanden
 - Uitzonderingsmogelijkheden (bij terugkerend tijdelijk werk voor maximaal 9 maanden per jaar, invalkrachten primair onderwijs).

De cumulatiegroond (i-groond, 7:669)

- Ontslaggronden worden uitgebreid met de ‘i-groond’
 - Mogelijkheid tot het combineren van meerdere, onvoldragen ontslaggronden
- Mogelijke extra vergoeding *naast* transitie- en billijke vergoeding
 - Maximaal helft transitievergoeding

De WW-premiedifferentiatie

Verschil in WW-premie voor flexibel en vast:

- lage premie bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd/met vaste arbeidsomvang (2,78%)
- hoge premie bij arbeidsovereenkomsten op flexibele basis (7,78%)

Sectorindeling wordt voor WW afgeschaft

De transitievergoeding (7:673) (i)

Huidige situatie

- Transitievergoeding na twee jaren dienstverband
- Hoogte afhankelijk van duur + leeftijd

Toekomstige situatie

- Transitievergoeding vanaf eerste werkdag
- 1/3 maandsalaris per dienstjaar (2,78% van het loon)

De transitievergoeding (7:673) (ii)

Rekenvoorbeeld:

- Werknemer
- Geboren 1955
- In dienst 1/1/2000
- Loon € 3.000,-- p/m
- Ontslag 1/9/2019

Vergoeding oud: € 52.380

Vergoeding nieuw: € 21.240

De transitievergoeding (7:673) (iii)

Overgangsrecht

- In beginsel direct in werking per 1 januari 2020, tenzij..

De oproepovereenkomst (7:628a) (i)

Definitie oproepovereenkomst:

- Arbeidsomvang niet vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid (week/maand/jaar) en/of
- Uitsluiting van loondoorbetalingsplicht

Varianten: nulurencontracten, min-maxcontract

De oproepovereenkomst (7:628a) (ii)

Nieuwe maatregelen toekomstige situatie:

- Oproeptermijn van minimaal vier dagen om gehoor te geven aan een oproep
- Gevolgen bij intrekken aanbod binnen oproeptermijn van vier dagen (recht op loon)
- Verkorting oproeptermijn bij cao
- Verplicht aanbod van de werkgever bij een oproepovereenkomst die minstens één jaar heeft geduurd.

2. De payrollovereenkomst (7:692) (i)

Huidige situatie:

- Uitzenden en payrollen zijn voor de wet/in de jurisprudentie gelijk, dus gelden grotendeels dezelfde regels

Toekomstige situatie:

- Onderscheid bij wet tussen uitzenden en payrollen
- Payrollwerknemers krijgen recht op:
 - Dezelfde rechtspositie als bij de inlener
 - Dezelfde arbeidsvoorwaarden als bij de inlener
 - Een adequate pensioenregeling (2021)
- Geen verlicht ontslagregime voor payrollen (uitzendbeding, Fase A+B, 78 weken)

De payrollovereenkomst (7:692) (ii)

Wel overgangsrecht:

- Rechtspositie (Fase A + Fase B)
 - Op 1/1/2020 dus niet ineens een contract voor onbepaalde tijd (verschieten van kleur)

Geen overgangsrecht:

- Uitzendbeding
- Langere uitsluiting loondoorbetaling
- Arbeidsvoorwaarden

De payrollovereenkomst (7:692) (iii)

Definitie payrolling

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 (“**geen allocatiefunctie**”)

EN

- de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen (“**exclusieve terbeschikkingstelling**”)

3. Indicatoren (i)

Definitie payroll- overeenkomst

- **Geen
allocatiefunctie**

EN

- (...)

Indicatoren **allocatiefunctie**

- Zelf geworven en geselecteerd (plaatsing vacature, actief benaderen van potentiële arbeidskrachten en opdrachtgevers)
- Geen/nauwelijks bemoeienis inlener met werving en selectie
- Werknemer eerst in dienst bij inlener ('draaideurconstructies')
- Voorzien in tijdelijke vraag (piek/ziek)
- Voorzien in tijdelijk werk (geen structurele arbeid)
- Inrichting bedrijf van formele werkgever (intercedenten, vacaturesites)

Indicatoren (ii)

Wat is volgens MvT dus geen allocatie?

- Niet bepalend dat de inlener niet de gehele werving en selectie heeft gedaan
- Als de inlener gehele werving en selectie heeft gedaan, is dit sterke aanwijzing van ontbreken allocatiefunctie
- Andersom: werkgever moet actieve rol vervullen in werving en selectie

Indicatoren (iii)

Bijzondere gevallen UWV/gemeente:

- UWV/gemeente als inlener vervult allocatierol
- Toch allocatie bij werkgever als werkgever faciliteert/enige actieve selectie en bemiddeling uitvoert of als werknemer zich zelf inschrijft bij werkgever

Er lijkt dus wat ruimte te bestaan....

Maar let op: beoordeling per werknemer en niet per bedrijf

Indicatoren (iv)

Definitie payrolling:

- (...)

EN

- **Exclusieve terbeschikkingstelling**

Indicatoren exclusieve terbeschikkingstelling

- Afspraken tussen werkgever en inlener (al dan niet schriftelijk)
- Mededeling aan werknemer over exclusiviteit
- Duur van de terbeschikkingstelling
- Of de werknemer praktische afspraken moet maken met de inlener (arbeidsvoorwaarden, vakantie)
- Of inlener bemoeienis heeft met personeelsbeleid (functioneringsgesprekken)

Indicatoren (v)

Welke duur is doorslaggevend?

- MvT haalt voorbeeld van 11 jaar aan
- Richtlijn Detachering koppelt aan 2 jaar

Wat is de verhouding tussen beide elementen?

Indicatoren (vi)

Verhouding tussen beide elementen:

- Geen allocatiefunctie, maar geen exclusieve terbeschikkingstelling (niet voldaan aan beide voorwaarden)
 - MvT: bij het geheel ontbreken van een allocatiefunctie kan sprake zijn van een payrollbedrijf. Daarmee lijkt relatief minder gewicht te worden toegekend aan het tweede criterium van exclusieve terbeschikkingstelling.
- Twee cumulatieve vereisten, met het zwaartepunt bij de allocatiefunctie. Het tweede criterium biedt geen 100% zekere ontsnapping.

Indicatoren (vii)

Back-office:

- Bij back-office geldt dat in principe sprake is van payrolling, omdat geen allocatiefunctie wordt verricht.

Remedies?

- Zelf allocatiefunctie vervullen
 - aangedragen kandidaten, mixen met kandidaten eigen internetplatform en dat aan de inlener voorleggen die de keuze maakt.
 - Selectie binnen internetpopulatie met een algoritme.
- Geen schijnconstructie

4. Tips (i)

Risico's?

- Groepsacties vakbonden
- Vorderingen tot 5 jaar terug
- Inlenersaansprakelijk

Tips (ii)

Aandachtspunten:

- Vermijd benoemen termen 'payroll' of 'exclusiviteit'
- Contracteer exclusiviteit weg
- Bied aan de werknemer bij een werkaanbod ook opdrachten van andere inleners aan
- Wissel - indien mogelijk - tussentijds van opdrachtgever voor de specifieke werknemer
- Geef invulling aan een vorm van een allocatiefunctie
 - Internetplatform
 - Advertenties om personeel en inleners te werven
 - Aanbieden meerdere kandidaten
 - Intake opwaarderen naar een sollicitatie(gesprek)

Tips (iii)

Vervolg aandachtspunten:

- Pas een maximale duur van contracten toe
- Toets alle bestaande overeenkomsten op de WAB, omdat het merendeel van de regelingen geen overgangsrecht kent
- Pas op voor bestaande contracten die stilzwijgend worden verlengd na 1 januari 2020
- Maak een adequate reservering voor de transitievergoeding

5. Afsluiting

Vragen?

Wilfred Groustra

E: w.groustra@wintertaling.nl

Jennifer Horsten

E: j.horsten@wintertaling.nl