

Q&A Wet Arbeidsmarkt In Balans (WAB) - 1 februari 2019

1. Wat is de Wet arbeidsmarkt in balans?

De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) is een wet die ervoor moet zorgen dat de arbeidsmarkt meer in balans komt en dat het voor werkgevers aantrekkelijker wordt om mensen in vaste dienst te nemen.

Met een nieuwe wet worden enkele nadelige effecten en niet behaalde doelen van de Wet werk en zekerheid (Wwz) gerepareerd. Zo wil het kabinet de kloof, die tussen vast en flex is ontstaan, dichten. Het vaste contract wordt iets flexibeler doordat er iets meer mogelijkheden komen het contract te laten ontbinden door de kantonrechter. De flexibele contracten worden iets vaster. Bovendien worden onderdelen uit de regeling voor de transitievergoeding, de ketenbepaling en de WW-premie opnieuw aangepast.

2. Wat is momenteel de status van de WAB?

Op donderdag 31 januari is de WAB besproken in de Tweede Kamer. Er zijn veel vragen gesteld en er zijn verschillende amendementen (voorstellen tot wijziging) ingediend. Op dinsdag 5 februari 2019 wordt er over de wet in zijn geheel en over de amendementen gestemd en wordt de WAB waarschijnlijk goedgekeurd.

Daarna is het aan de Eerste Kamer om de wet officieel goed te keuren. Naar verwachting wordt het wetsvoorstel in de loop van februari al behandeld. De kans is groot de wet snel wordt aangenomen.

De voorgenomen ingangsdatum van de WAB is 1 januari 2020.

3. Wanneer gaat de WAB in?

Naar verwachting treedt de wet op 1 januari 2020 in werking.

4. Wat zijn de belangrijkste maatregelen uit het wetsvoorstel?

**Ontslag**

Ontslag wordt ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogenaamde cumulatiegrond. Nu moet de werkgever volledig aan 1 van de 8 ontslaggronden voldoen. Deze nieuwe negende grond geeft de rechter de mogelijkheid omstandigheden te combineren. De werknemer kan een halve transitievergoeding extra krijgen (bovenop de transitievergoeding), als de cumulatiegrond gebruikt wordt voor het ontslag.

**Transitievergoeding**

- Werknemers krijgen vanaf de eerste dag recht op een transitievergoeding (ontslagvergoeding), ook tijdens de proeftijd.
- De opbouw van de transitievergoeding wordt verlaagd bij lange dienstverbanden.
- 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.

**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 3 jaar.
- Ook wordt het mogelijk om de pauze tussen een keten tijdelijke contracten per cao te verkorten van 6 naar 3 maanden als er sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat maximaal 9 maanden per jaar kan worden gedaan.
- Daarnaast komt er een uitzondering op de ketenregeling voor invalkrachten in het primair onderwijs die invallen wegens ziekte.

#### **Beschikbaarheid oproepkrachten**

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

#### **WW-premie**

De WW-premie wordt voor werkgevers voordeliger als ze een werknemer een vaste baan met vaste uren aanbieden in plaats van een tijdelijk contract. Nu is de hoogte van de WW-premie afhankelijk van de sector waarin een bedrijf actief is.

#### **Payrollbasis**

Werknemers die op payrollbasis werken, krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever, met uitzondering van pensioen waar een eigen regeling voor geldt. De definitie van de uitzendovereenkomst wordt niet gewijzigd.

#### 5. Wat is het verschil tussen payroll en uitzenden?

De uitzendovereenkomst is een arbeidsovereenkomst tussen het uitzendbedrijf en de uitzendkracht waarbij de uitzendkracht werkt onder toezicht van de inlener. De uitzendkracht krijgt dus leiding en werkinstructies van de organisatie die hem ingeleend heeft.

Payrolling en uitzenden lijken sterk op elkaar. Zowel bij payrolling als bij uitzenden zijn ten minste drie partijen betrokken: het payrollbedrijf of het uitzendbedrijf (de formele werkgever), de inlener en de werknemer. Het payrollbedrijf/uitzendbedrijf sluit een arbeidsovereenkomst met de werknemer om deze vervolgens bij de inlener aan het werk te stellen.

Het belangrijkste verschil met uitzenden is dat de werving en selectie van de werknemer bij payrolling plaatsvindt door de inlener én de werknemer niet zonder toestemming van de inlener aan een derde ter beschikking kan worden gesteld. De inlener selecteert dus de werknemer waarmee hij wil werken en verzoekt het payroll bedrijf vervolgens om deze werknemer in dienst te nemen en deze exclusief aan hem ter beschikking te stellen.

#### 6. Wanneer is er sprake van payrolling en wanneer is er sprake van uitzenden?

Payrolling wordt in het nieuwe wetsvoorstel verbijzonderd van het uitzenden.

In het wetsvoorstel wordt payrolling gedefinieerd als het op basis van een overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde, die niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, een arbeidskracht ter beschikking stellen, om onder toezicht en leiding van die opdrachtgever arbeid te verrichten, 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.

Twee elementen zijn van belang: de allocatiefunctie en 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.

7. 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 de het reguliere arbeidsrecht, waardoor aan uitzendkrachten flexibelere overeenkomsten kunnen worden aangeboden.

Zo is de ketenregeling pas na 78 weken van toepassing, gelden er langere termijnen waarin de loondoorbetalingsverplichting mag worden uitgesloten en geldt de zogenaamde inlenersbeloning.

De WAB moet het verschil tussen vast en flex verkleinen. Een van de maatregelen is dat payrollwerknemers gelijk worden behandeld als medewerkers in vaste dienst. De hiervoor genoemde faciliteiten die wel van toepassing zijn op uitzendovereenkomsten gelden niet voor payrollovereenkomsten. Payrollmedewerkers hebben daardoor recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers van de payrollwerkgever die dezelfde of een gelijkwaardige functie vervullen.

8. Wat wordt bedoeld met allocatiefunctie?

Met allocatie wordt bedoeld dat de overeenkomst tussen de inlener en de werkgever tot stand is gekomen in het kader van het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Voor de beantwoording van de vraag wanneer er nu sprake is van allocatie zijn de volgende indicaties onder meer relevant:

- a. Of de formele (uitzend)werkgever de arbeidskracht (zelf) heeft geworven en geselecteerd, bijvoorbeeld door plaatsing van een vacature, het actief benaderen van potentiële arbeidskrachten, en het actief benaderen van opdrachtgevers;
- b. Of en in welke mate de opdrachtgever/derde bemoeienis heeft gehad met de werving en het selectieproces en de inlener dus zelf de allocatiefunctie heeft vervuld of dit een derde voor hem laten doen, niet zijnde de formele werkgever;
- c. Of de werknemers eerder in dienst of anderszins werkzaam waren bij de inlenende onderneming (draaideurconstructie) en de inlener zelf de allocatiefunctie heeft vervuld;
- d. Of er sprake is van een tijdelijke vraag naar arbeid door de inlener, dat wil zeggen of 'de uitzendwerkgever zich voornamelijk bezighoudt met het bij elkaar brengen van vraag en aanbod van tijdelijke arbeid, zoals vervanging van werknemers tijdens ziekte of andere afwezigheid,

het opvangen van piekuren of soortgelijke plotselinge opkomende werkzaamheden';

- e. De structurele aard van de werkzaamheden/functie die door de arbeidskracht verricht moeten worden bij de inlener (en dus geen tijdelijk vraag naar arbeid);
- f. Of het bedrijf (formele werkgever) in zijn geheel geen allocatieve activiteiten heeft (zoals het hebben van een vacaturesite en intercedenten in dienst hebben die actief werven en alloceren)

9. Wanneer is sprake van exclusieve terbeschikkingstelling?

Bij exclusieve terbeschikkingstelling zijn de volgende indicaties in ieder geval van belang:

- a. Welke afspraken zijn tussen de opdrachtgever en de inlener gemaakt (al dan niet schriftelijk, zoals een exclusiviteitsbeding);
- b. Of de arbeidskracht is medegedeeld dat hij exclusief aan die onderneming ter beschikking wordt gesteld en dit ook feitelijk heeft plaatsgevonden;
- c. Hoe lang de arbeidskracht al (exclusief) bij de inlener werkzaam is en of voorheen bij de inlener werkzaam is geweest;
- d. Of de arbeidskracht ook met de inlener praktische zaken (bijvoorbeeld gerelateerd aan zijn arbeidsvoorwaarden) moet afspreken, zoals zijn vakanties;
- e. De inlener ook bemoeienis heeft met het personeelsbeleid ten behoeve van de uitzendkracht, zoals functioneringsgesprekken.
- f. 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. Ook bij doorlening kan van een dergelijke exclusieve terbeschikkingstelling via de doorlener aan de eind cliënt (en dus van payroll) sprake zijn. De doorlener (derde) kan bij payroll immers 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 hierbij van belang is. Geen van de bovengenoemde elementen staat op zichzelf, maar samen kunnen ze helpen bepalen of een exclusieve terbeschikkingstelling aan de inlener is beoogd.

10. Hoe ziet Brisker Group de toekomst voor zich? Welke maatregelen neemt Brisker Group om te blijven kunnen uitzenden?

Nextpayroll maakt onderdeel uit van Brisker Group. Brisker Group is een full-service HR-dienstverlener die zich onder meer bezighoudt met de allocatie van werknemers en de niet-exclusieve terbeschikkingstelling van deze werknemers aan haar inleners. De nieuwe wetgeving heeft invloed op die gevallen waarin de juridisch werkgever geen allocatieve rol heeft vervuld en wanneer de werknemer exclusief terbeschikking wordt gesteld aan één inlener en zonder de instemming van die inlener de werknemer niet aan een derde terbeschikking mag worden gesteld.

De maatregelen die wij nemen zijn erop gericht de allocatieve rol die wij vervullen wat meer zichtbaar te maken voor werknemer en klant. Binnen de Brisker Group 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.



Brisker Group staat voor goed werkgeverschap. We zijn een specialist in het uitvoeren van het werkgeverschap van eigen medewerkers, freelancers, kennismigranten en uitzendkrachten.

11. Kan ik straks nog wel mensen flexibel inzetten?

Jazeker.

Brisker Group is een full-service HR-dienstverlener die zich bezighoudt 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 die gevallen waarin wel sprake is van payroll kunnen we ook payrolldiensten aanbieden. Hoe wij dat doen leggen we graag in een persoonlijk gesprek aan u uit.

12. Wat betekent de WAB voor mijn dienstverlening?

Nextpayroll maakt onderdeel uit van Brisker Group. Brisker Group 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. De nieuwe wetgeving heeft invloed op die gevallen waarin de juridisch werkgever geen allocatieve rol heeft vervuld en wanneer de werknemer exclusief ter beschikking wordt gesteld aan één inlener en zonder de instemming van die inlener de werknemer niet aan een derde ter beschikking mag worden gesteld.

Een analyse van ons klantenbestand leert dat we in het overgrote deel van de gevallen uitzendovereenkomsten kunnen blijven aanbieden. Voor die gevallen waarin wel sprake is van payroll kunnen we ook payrolldiensten aanbieden. Mocht dit het geval zijn voor uw vorm van dienstverlening, dan nemen we spoedig contact met u op. Mocht u eerder vragen hebben, neem dan gerust contact op met onze adviseurs.

13. Klopt het dat back-officedienstverlening straks niet meer mogelijk is?

De nieuwe wet heeft geen invloed op de back-officedienstverlening zoals die binnen de labels van Brisker Group wordt toegepast. Doordat wij als juridisch werkgever samen met onze intermediairs een actieve rol bij de allocatie hebben én wij de werknemer bovendien niet exclusief aan de inlener uitzenden, heeft de nieuwe wet geen invloed op deze dienstverlening.

14. Wat gebeurt er wanneer iemand een uitzendovereenkomst heeft gehad maar dit achteraf toch een payroll-overeenkomst blijkt te zijn?

In dat geval moeten met terugwerkende kracht de arbeidsvoorwaarden zoals die gelden bij de inlener worden toegepast. Het is dan ook van belang om bij het aangaan van de overeenkomst helderheid te verkrijgen over de status van de overeenkomst. Brisker Group trekt die verantwoordelijkheid naar zich toe en zorgt ervoor dat de juiste overeenkomst wordt aangegaan.

15. Kan ik als intermediair zelf werkgever worden van de uitzendkrachten en toch van jullie dienstverlening gebruik blijven maken?

Ja, wij ontzorgen ook intermediairs die zelf juridisch werkgever willen zijn van de uitzendkrachten. Hoe? Daarover vertellen we u graag meer in een persoonlijk gesprek.

16. Kan ik nu beter zelf werkgever worden?

De nieuwe wet biedt (nog steeds) mogelijkheden om het werkgeverschap uit te besteden. Van belang is echter 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.

17. Kan ik de zekerheid krijgen dat ik van jullie dienstverlening gebruik kan blijven maken?

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.

18. Wat gaan mijn medewerkers hiervan merken?

Wanneer wij blijven uitzenden verandert er voor de werknemer in juridisch opzicht niets ten opzichte van andere uitzendkrachten. Wanneer u payrollcontracten wenst aan te bieden of wanneer we op basis van de arbeidsverhouding tot de conclusie komen dat er sprake is van een payrollcontract dan verandert er wel een en ander. Zo geldt dan de ketenregeling zoals die ook geldt bij de inlener en dienen alle arbeidsvoorwaarden op exact dezelfde wijze te worden toegepast als bij de inlener.

19. Wat gaan mijn uitzendkrachten hiervan merken?

Niets, behoudens enkele zaken die voor alle werknemers veranderen, zoals bijvoorbeeld de transitievergoeding die straks vanaf de eerste werkdag verschuldigd zal zijn in plaats van na verloop van twee jaar.

20. Vanuit de intermediair: wat gaan mijn inleners hiervan merken?

Een aantal bepalingen in de samenwerkingsovereenkomsten zullen worden aangepast, zodat aangesloten wordt bij de nieuwe wetgeving.

21. Vanuit de intermediair: wat betekent dit voor de tarieven die ik aan mijn inleners vraag?

In algemene zin wordt flex iets duurder. Dit geldt overigens niet alleen voor uitzendkrachten, maar ook voor werknemers die rechtstreeks bij de inlener in dienst zijn. Met de WAB wordt geregeld dat werkgevers een lagere WW-premie betalen voor een werknemer met een vast contract en vaste uren dan voor een werknemer met een flexibel contract. Ook wordt de aard van het contract voor werknemers zichtbaar via hun loonstrook. Daarnaast zorgt de transitievergoeding voor een lichte kostprijsstijging, nu deze voor alle werknemers vanaf de eerste dag verschuldigd zal zijn.

22. Aan welke oplossingen denken jullie?

Een van de speerpunten is het alloceren van de werknemers. Brisker Group is 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.

Doordat wij als juridisch werkgever een actieve rol bij de allocatie hebben én wij de werknemer bovendien niet exclusief aan de inlener uitzenden, blijven we binnen de kaders van de wet onze dienstverlening aanbieden.

23. Wanneer kan ik meer communicatie van jullie verwachten?

Wij houden alle ontwikkelingen bij de totstandkoming van de WAB nauwlettend voor u in de gaten. Momenteel zijn we druk bezig met het uitwerken van de oplossingen voor al onze klanten.

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

-----  
-----