

Wet arbeidsmarkt in balans: de belangrijkste maatregelen

De ABU is kritisch over de grondige opknopbeurt die de minister van SZW in het vooruitzicht stelt met de Wet arbeidsmarkt in balans. De ABU waardeert het dat de minister van SZW werkt aan een gelijk speelveld voor verschillende vormen van flexibel werk middels differentiatie van de WW-premie. Maar de nieuwe wet zet de allocatierol van de uitzendbranche onder druk en door de strenge regels voor payrollrolling gooit de minister het kind met het badwater weg.

Met het wetsvoorstel wil de regering het voor werkgevers aantrekkelijker maken mensen in vaste dienst te nemen. De Wab leidt tot een groot aantal wijzigingen van wet- en regelgeving. De belangrijkste daarvan voor uitzend- en payrollondernemingen zijn hieronder weergegeven. De Wab zou op 1 januari 2020 in werking moeten treden. Momenteel is de Wab nog een wetsvoorstel, dat nog door de Eerste Kamer moet worden aangenomen.

De ABU heeft de belangrijkste zaken voor u geanalyseerd en toegelicht.

Payrolling

De Wab bevat regels voor payrollrolling. Payrollkrachten moeten qua rechtspositie en arbeidsvoorwaarden hetzelfde worden behandeld als medewerkers die rechtstreeks bij de opdrachtgever in dienst zijn:

- Onder payrollrolling wordt verstaan: *“Het op basis van een overeenkomst van opdracht, die niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, ter beschikking stellen van een arbeidskracht, om onder toezicht en leiding van de opdrachtgever, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, arbeid te verrichten, waarbij degene die de arbeidskracht ter beschikking stelt alleen met toestemming van de opdrachtgever bevoegd is deze arbeidskracht aan een ander ter beschikking te stellen.”*
- Let op: deze definitie is erg ruim, omdat wordt uitgegaan van het handelen van de (payroll)werkgever en niet van de rol van de opdrachtgever. Als door de (payroll)werkgever geen allocatiefunctie wordt vervuld én de arbeidskracht exclusief aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld, is sprake van payrollrolling. In de toelichting bij de wet is uitgelegd wat wordt verstaan onder ‘allocatiefunctie’ en ‘exclusiviteit’. Door deze ruime definitie kan ook dienstverlening die normaal gesproken als uitzenden wordt gezien (zoals bij backofficepayrolling of in- en doorlenen) als payrollrolling worden aangemerkt.
- Arbeidskrachten die via payrollrolling werken, krijgen recht op dezelfde rechtspositie en beloning als werknemers die rechtstreeks in dienst zijn van de opdrachtgever.
- Als dus voor medewerkers van de opdrachtgever de wettelijke ketenregeling geldt (drie tijdelijke contracten), moet dit ook voor de payrollwerknemer gelden. Van Fase A en Fase B kan bij payrollrolling dan dus geen gebruik meer worden gemaakt en ook het uitzendbeding en de langere uitsluiting van de loondoorbetaling kunnen bij payrollrolling niet meer worden toegepast.
- De inlenersbeloning moet volledig worden toegepast, dus niet alleen de zes beloningselementen uit de ABU-CAO, maar ook alle andere arbeidsvoorwaarden, zoals vakantiedagen, scholing, loon tijdens ziekte en feestdagen etc.
- Als de opdrachtgever zelf geen werknemers in dienst heeft, dan hebben payrollwerknemers recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector van de opdrachtgever.
- Opdrachtgevers moeten (zowel bij uitzenden als payrollen) informatie aan de werkgever verstrekken over de inlenersbeloning.
- Payrollwerknemers krijgen ook recht op een ‘adequaat’ pensioen. Wat dat precies is wordt nog uitgewerkt, maar vermoedelijk zal ervoor worden gekozen dat ten minste de gemiddelde pensioenpremie in Nederland (+/- 14%) zal moeten worden afgedragen voor payrollwerknemers. Er gaat geen wachttermijn gelden.
- Voor een bepaalde groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zal een uitzondering worden bedacht op de payrollregels. De uitwerking van deze uitzondering volgt nog.
- De regels voor payrollrolling gaan ook gelden voor intraconcern-uitzenden.
- De werkgever moet de arbeidskracht schriftelijk laten weten of er sprake is van een payrollovereenkomst.

- Voor een bepaalde groep mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zal een uitzondering worden bedacht op de payrollregels. De uitwerking van deze uitzondering volgt nog.
- De regels voor payrolling gaan ook gelden voor intraconcern-uitzenden.
- De werkgever moet de arbeidskracht schriftelijk laten weten of er sprake is van een payrollovereenkomst.
- Voor de WGA- en ZW-premies worden payrollondernemingen ingedeeld in sector 45 (zakelijke dienstverlening III).

Oproepcontracten

Ook ten aanzien van oproepcontracten bevat de Wab maatregelen. Onder oproepcontracten vallen alle nulurencontracten, min-maxcontracten en arbeidsovereenkomsten (ook uitzendovereenkomsten) met uitgesloten loondoorbetalingsplicht:

- Een werknemer met een oproepcontract kan door de werkgever niet verplicht worden gehoor te geven aan een oproep om te komen werken, indien de werkgever de tijdstippen waarop moet worden gewerkt niet ten minste vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch aan de werknemer bekendmaakt. Indien de werkgever binnen vier dagen voor aanvang van de werkdag de oproep schriftelijk of elektronisch intrekt, heeft de werknemer recht op het loon indien hij zou hebben gewerkt.
- Als het contract twaalf maanden heeft geduurd, moet de werkgever de werknemer binnen één maand een schriftelijk of elektronisch aanbod voor een arbeidsomvang doen dat ten minste gelijk is aan de gemiddelde arbeidsomvang per maand in de afgelopen twaalf maanden en waarbij de loondoorbetaling niet mag worden uitgesloten.
- Er komt een uitzondering voor seizoensgebonden werk op grond van natuurlijke of klimatologische omstandigheden. Bij cao kan bepaald worden dat de verplichtingen om bij wijziging van de arbeidstijden loon te betalen en om na twaalf maanden een vaste arbeidsomvang aan te bieden niet gelden.

Transitievergoeding

De belangrijkste wetswijziging met betrekking tot de transitievergoeding is dat het recht erop al ontstaat vanaf de eerste werkdag:

- Werknemers krijgen vanaf het begin van hun arbeidsovereenkomst recht op de transitievergoeding. De waarde van de transitievergoeding is 2,8% van het loon, gebaseerd op het opbouwrecht van 1/3 maandsalaris. Uiteraard komt de transitievergoeding alleen tot uitbetaling als *de werkgever* het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft genomen. Let op: daaronder valt ook het niet-verlengen van een contract. Dus als een werkgever er in Fase A of Fase B voor kiest na afloop van een contract geen nieuwe uitzendovereenkomst aan te bieden, heeft de uitzendkracht recht op de transitievergoeding.
- De opbouw wordt voor iedereen een derde maandsalaris per gewerkt jaar. Er wordt geen hogere transitievergoeding meer opgebouwd als een arbeidsovereenkomst langer dan tien jaar heeft geduurd.
- Scholingskosten die zijn gemaakt om een andere functie bij de werkgever uit te oefenen kunnen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Hiermee wordt de bestaande regeling verruimd. Voor de uitzendbranche betekent dit dat inzetbaarheidskosten niet ten gunste mogen komen van een huidige opdracht bij een inlener, maar wel voor toekomstige opdrachten.
- Er komt een regeling voor kleine werkgevers om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte.

Ketenregeling en cumulatiegrond

Het arbeidsrecht wordt door de Wab op nog een aantal andere punten gewijzigd:

- Ketenbepaling: de maximale periode van opeenvolgende contracten wordt uitgebreid van twee naar drie jaar. Het maximumaantal tijdelijke contracten blijft staan op drie. De onderbrekingstermijn tussen de contracten van zes maanden kan bij cao worden verkort naar drie maanden, als er sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat maximaal negen maanden per jaar kan worden verricht (seizoenswerk).

- Cumulatiegrond: aan de huidige lijst met ontslaggronden (disfunctioneren, verstoorde arbeidsverhouding etc.) wordt een 'cumulatiegrond' toegevoegd. Dat leidt ertoe dat ook een combinatie van omstandigheden bij elkaar opgeteld kan leiden tot ontslag. De rechter kan bepalen dat bij een ontslag via de cumulatiegrond de transitievergoeding hoger uitvalt (tot maximaal 150%).

Premiedifferentiatie WW en indeling vaksector

In het wetsvoorstel zijn aanpassingen opgenomen die betrekking hebben op het afschaffen van de sectorfondsen, invoering van één WW-premie, vervallen vereveningsbijdrage en het afschaffen van het overgangsrecht m.b.t. indeling uitzendbedrijven in de vaksector met als beoogde ingangsdatum 1 januari 2020:

- Afschaffen sectorfondspremie: jaarlijks wordt voor 69 sectorfondsen de sectorfondspremie vastgesteld voor de dekking van de eerste zes maanden van werkloosheid (per sector). De sectorfondsen worden opgeheven. In plaats daarvan komt er één AWf -premie, waarvan de hoogte afhankelijk is van de contractvorm van werknemers.
- Eén premie WW: op de loonsom van werknemers met een vast contract is een lage premie van toepassing en voor de loonsom van werknemers met een tijdelijk contract gaat een premie gelden die 5%-punt hoger is. Een vast verschil tussen vast en flex. Er komt een uitzondering op de hoge premie voor jongeren tot 21 jaar die minder dan 12 uur per week werken.
- Definitie premiebepaling: voor de vaststelling van de premie wordt een ruime definitie van 'tijdelijke contracten' gehanteerd. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd of zonder eenduidige vaste arbeidsomvang worden als 'tijdelijk' of flexibel contract beschouwd. Dit zorgt voor een gelijk speelveld waar het de beprijzing van tijdelijke/flexibele contracten betreft. Daarnaast is in het wetsvoorstel een uitgebreide regeling 'heffing van (hoge) premie met terugwerkende kracht' opgenomen om misbruik te voorkomen.
- Vervallen vereveningsbijdrage tweede ZW-jaar: met het afschaffen van het sectorfonds Uitzendbranche komt de jaarlijkse compensatie van € 85 miljoen te vervallen. De compensatie wordt jaarlijks verrekenend via een korting op de gemiddelde sectorfondspremie WW uitzendbranche. Een generieke lastenverlichting voor de aangesloten werkgeverssector 52 (ook eigenrisicodragers voor de Ziektewet).
- Afschaffen vaksectorindeling: het overgangsrecht voor de vaksectorindeling uitzendondernemingen komt te vervallen. Alle uitzendondernemingen worden per 1 januari 2020 automatisch (her)ingedeeld in sector 52. Het vervallen van de mogelijkheid tot indeling in de vaksector is van invloed op premies ZW en WGA (werkhervattingskas) van publiek verzekerde uitzendondernemingen, aangezien de grens voor de maximale Whk-premies aanzienlijk hoger komt te liggen.