



NBBU – Algemene Ledenvergadering 20 november 2018

Wet Arbeidsmarkt in Balans



Payroll

- > In regeerakkoord opgenomen dat payrolling als zodanig mogelijk blijft, maar wordt zo vormgegeven dat het een instrument is voor het 'ontzorgen' van werkgevers en niet voor concurrentie op arbeidsvoorwaarden.
- > In Wet arbeidsmarkt in balans wettelijk vastgelegd d.m.v. definitie.
- > **Definitie;** 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.

Allocatiefunctie van werkgever

- > Hoofdvraag is of de formele (juridisch) werkgever een allocatiefunctie heeft vervuld ten opzichte van de werknemer en de derde/inlener.
- > Allocatiefunctie = het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.
- > Om te bepalen of er sprake is van een allocatieve functie zijn de volgende indicaties onder meer relevant.
 - 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;
 - 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;

Wanneer sprake van allocatie?

- Of de werknemers eerder in dienst of anderszins werkzaam waren bij de inlenende onderneming (draaideurconstructie) en de inlener zelf de allocatiefunctie heeft vervuld;
- 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';
- De structurele aard van de werkzaamheden/functie die door de arbeidskracht verricht moeten worden bij de inlener (en dus geen tijdelijk vraag naar arbeid);
- 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).

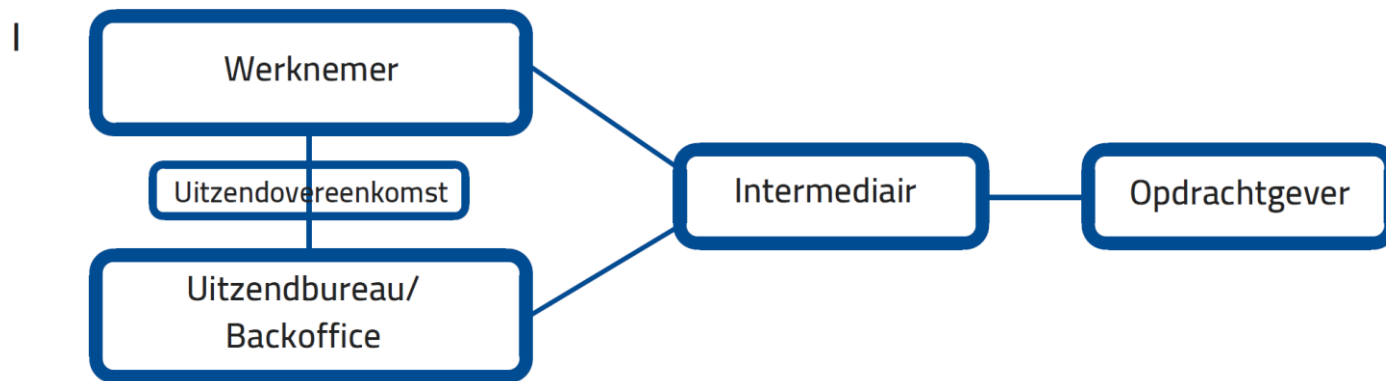
Exclusieve terbeschikkingstelling

- > De werkgever kan de werknemer niet ter beschikking stellen aan andere ondernemingen dan de onderneming van de opdrachtgever.

- > De volgende indicaties zijn in ieder geval van belang;
 - Welke afspraken zijn gemaakt (al dan niet schriftelijk, zoals een exclusiviteitsbeding);
 - Of de arbeidskracht is medegedeeld dat hij exclusief aan die onderneming terbeschikking wordt gesteld en dit ook feitelijk heeft plaatsgevonden;
 - Hoe lang de arbeidskracht al (exclusief) bij de inlener werkzaam is en of voorheen bij de inlener werkzaam is geweest;
 - Of de arbeidskracht ook met de inlener praktische zaken (bijvoorbeeld gerelateerd aan zijn arbeidsvoorwaarden) moet afspreken, zoals zijn vakanties
 - De inlener ook bemoeienis heeft met het personeelsbeleid ten behoeve van de uitzendkracht, zoals functioneringsgesprekken.

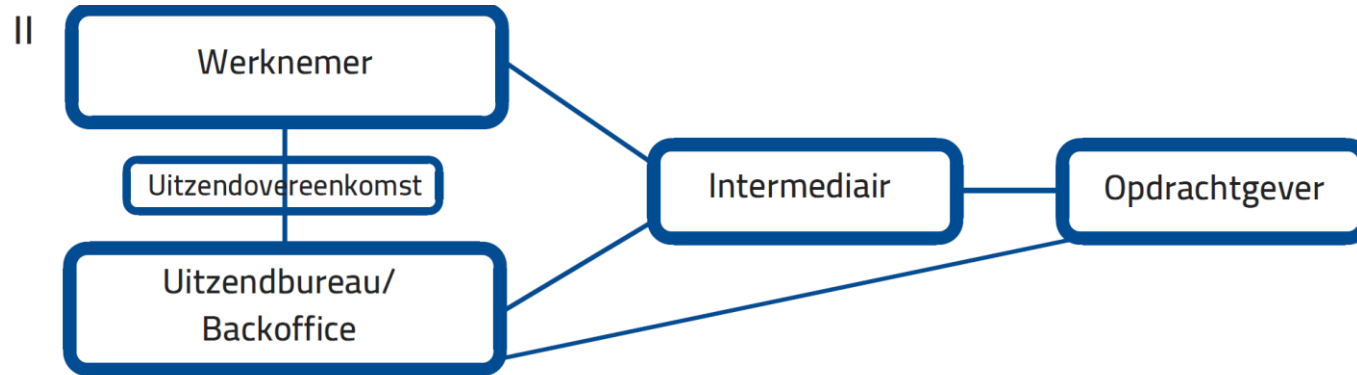
Effecten definitie payroll

Definitie payrollovereenkomst heeft effect op uitzenden.



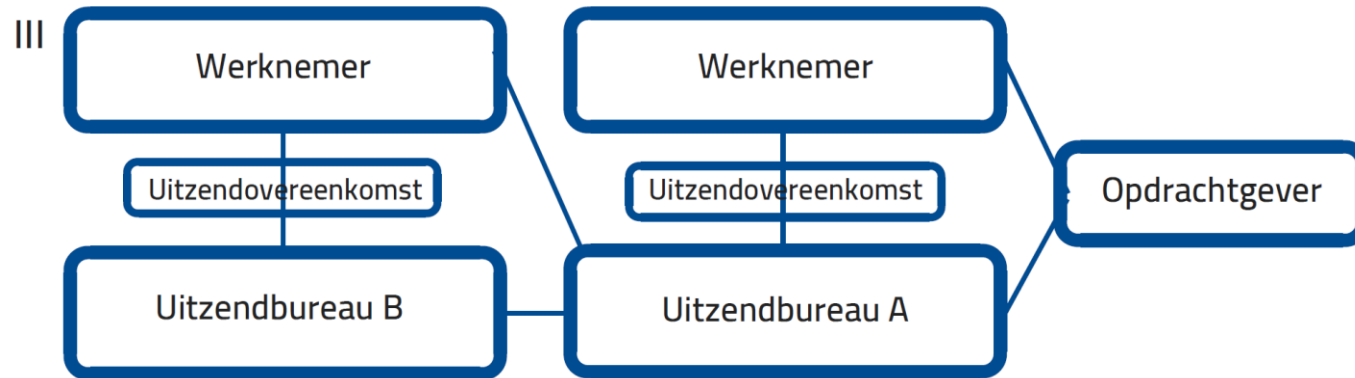
Intermediair heeft de backoffice uitbesteed aan uitzendbureau. Intermediair heeft in opdracht van de opdrachtgever de werving & selectie gedaan. Werknemer wordt door het uitzendbureau ter beschikking gesteld aan intermediair die de werknemer op zijn beurt doorleent aan de opdrachtgever.

Effecten definitie payroll



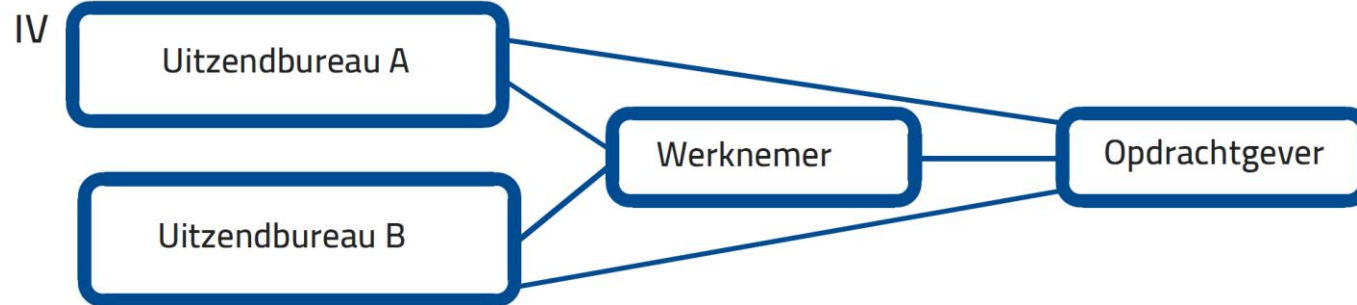
Intermediair heeft de backoffice uitbesteed aan het uitzendbureau. Intermediair heeft in opdracht van de opdrachtgever de werving & selectie gedaan. Werknemer wordt vervolgens door het uitzendbureau rechtstreeks ter beschikking gesteld aan de opdrachtgever.

Effecten definitie payroll



Opdrachtgever verzoekt Uitzendbureau A 10 werknemers ter beschikking te stellen. Uitzendbureau A werft & selecteert 5 werknemers en stelt ze ter beschikking aan de opdrachtgever de andere 5 werknemers worden door uitzendbureau A in en doorgeleend van Uitzendbureau B. In het laatste geval wordt dit ten onrechte beschouwd als payroll.

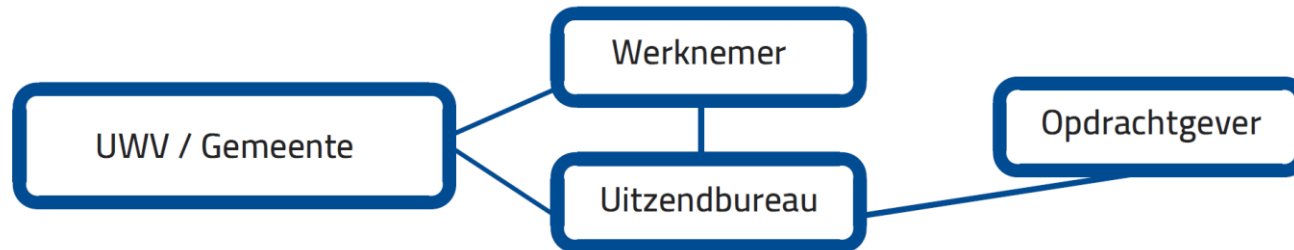
Effecten definitie payroll



Opdrachtgever is een aanbestedende dienst. Uitzendbureau A heeft een aanbesteding gewonnen doet de werving & selectie en stelt 50 werknemers ter beschikking aan de opdrachtgever. Na 2 jaar wint uitzendbureau B de aanbesteding en worden de 50 werknemer via B ter beschikking gesteld aan de opdrachtgever. In het laatste geval wordt dit ten onrechte beschouwd als payroll.

Effecten definitie payroll

V



UWW of gemeente doet de werving en selectie (vanuit wettelijke re-integratietaak of op verzoek opdrachtgever). Uitzendbureau stelt de werknemer ter beschikking aan de opdrachtgever. In het laatste geval wordt dit ten onrechte beschouwd als payroll.

Bijzondere bepalingen payroll (7:692a BW)

- > ***Uitzendbeding***; indien er sprake is van payroll, dan kan het uitzendbeding niet worden toegepast.
- > ***Uitsluiting loondoorbetaling***; toepassing van de uitsluiting loondoorbetalingsverplichting kan alleen bij individuele schriftelijke overeenkomst, als dit gebruikelijk is in de functie waarin de werknemer werkzaam is bij de opdrachtgever of hierin is voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan die van toepassing is op de opdrachtgever.
- > ***Verruiming ketenbepaling***; verruiming van de ketenbepaling naar 6 contracten in 4 jaar kan alleen als dat mogelijk is op grond van de cao die geldt voor de opdrachtgever.

Gelijke arbeidsvoorwaarden (art. 8 en 8a Waadi)

- > Als er sprake is van payrolling heeft de werknemer recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden, die van toepassing zijn op de eigen werknemers van de opdrachtgever.
- > Deze arbeidsvoorwaarden zijn bijvoorbeeld het loon, arbeidstijden, overwerk, rusttijden, arbeid in nachtdienst, pauzes, duur van de vakantie, het werken op feestdagen en bepalingen ten aanzien van zwangere werknemers, gelijke behandeling, en het voorkomen van discriminatie. Daarnaast kunnen deze arbeidsvoorwaarden zien op verlofregelingen, kinderopvangfaciliteiten en scholing. Deze lijst is echter niet uitputtend. Ook aanvullende ondernemings- en sectorale regelingen op het gebied van de sociale zekerheid, loondoorbetaling bij ziekte en financiële participatie zijn van toepassing indien zij van toepassing zijn op de opdrachtgever. Hiervan kan niet ten nadele worden afgeweken.

Pensioen

- > Er wordt geregeld dat voor arbeidskrachten, die in het kader van payrollen ter beschikking worden gesteld, een adequate pensioenregeling geldt. Bij algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld ten aanzien van de voorwaarden waaraan een dergelijke regeling moet voldoen om als adequaat te worden aangemerkt.

Intra concern uitzenden

- Als er sprake is van intra concern uitzenden dan valt men ook onder de payrollregels.

Informatieplicht inlener

- Op grond van art. 12a Waadi is de inlener verplicht om voor de aanvang van de terbeschikkingstelling de bij hem geldende arbeidsvoorwaarden schriftelijk te overleggen aan de uitzendonderneming.
- Deze arbeidsvoorwaarden worden ook door de inlener kenbaar gemaakt aan de uitzendkracht.

Transitievergoeding

> **Transitievergoeding (art. 7:673 BW)**

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

> Berekening blijft hetzelfde; 1/3 maandsalaris per dienstjaar.

> Er is niet langer sprake van een hogere transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst langer dan 10 jaar heeft geduurd. (was 1/2 maandsalaris per dienstjaar).

Voorbeeld berekening

Uitzendkracht werkt 3 dagen (24 uur). Heeft in die 3 dagen een bruto salaris van € 240,- , bruto maandsalaris wordt hieraan gelijk gesteld.

Dan is berekening als volgt;

(Bruto salaris/ bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris/12)

$(€ 240,- / € 240,-) \times (€ 80/12) = 1 \times € 6,67 = \text{transitievergoeding van € 6,67}$

= € 0,28 per uur.

Verruiming ketenbepaling

> ***Ketenbepaling***

Er kunnen 3 contracten in 3 jaar aangegaan kunnen worden voordat een contract voor onbepaalde tijd moet worden aangegaan. (nu is dat 3 in 2 jaar)

> ***Onderbrekingstermijn***

- > Bij cao kan afgesproken worden dat de onderbrekingstermijn wordt teruggebracht naar drie maanden als de aard van het werk daarom vraagt.
- > Het is aan cao-partijen om te bepalen voor welke functies afwijking van de hoofregel (zes maanden onderbrekingstermijn) noodzakelijk is en hieraan zo nodig voorwaarden te verbinden.

Proeftijd

- > **Proeftijd (art. 7:652 BW)**
- > Bij het direct aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd overeengekomen worden van ten hoogste vijf maanden. Deze langere proeftijd kan alleen overeengekomen worden bij de eerste arbeidsovereenkomst.
- > Bij het direct aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor twee jaar of langer kan een proeftijd van drie maanden overeengekomen worden.

Oproepovereenkomst

> Oproepovereenkomst (art. 7:628a BW)

In geval van onzekerheid over de omvang van de arbeid moet de werkgever de werknemer minstens vier kalenderdagen van tevoren persoonlijk oproepen, anders hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan deze oproep. Als de oproep binnen vier kalenderdagen voor aanvang van de werkzaamheden wordt ingetrokken of de tijdstippen van de oproepen worden gewijzigd heeft de werknemer het recht op loonbetaling over de periode waarvoor hij is opgeroepen.

- > Bij cao kan een kortere termijn dan vier dagen worden afgesproken. Deze termijn mag niet korter zijn dan 24 uur.
- > Na 12 maanden moet de werkgever binnen een maand een schriftelijk voorstel voor een vaste arbeidsomvang, deze arbeidsomvang is gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid in de voorgaande 12 maanden.

Overig

> **Ontslaggrond**

Er wordt een onderdeel toegevoegd dat de nieuw voorgestelde redelijke grond voor ontslag bevat. De i-grond regelt dat er ook een redelijke grond voor ontslag is als een combinatie van omstandigheden die van belang zijn voor de ontslaggronden maakt dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden om de arbeidsovereenkomst voort te laten duren.

> **Informatieplicht**

De werkgever wordt verplicht op de werknemer te informeren over de wezenlijke elementen van zijn arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding. De werkgever moet de werknemer informeren of er sprake is van een payrollovereenkomst.

> **Loonstrook**

Verplichting om op de loonstrook te vermelden of sprake is van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en of daarin de omvang van de arbeid eenduidig is vastgelegd.

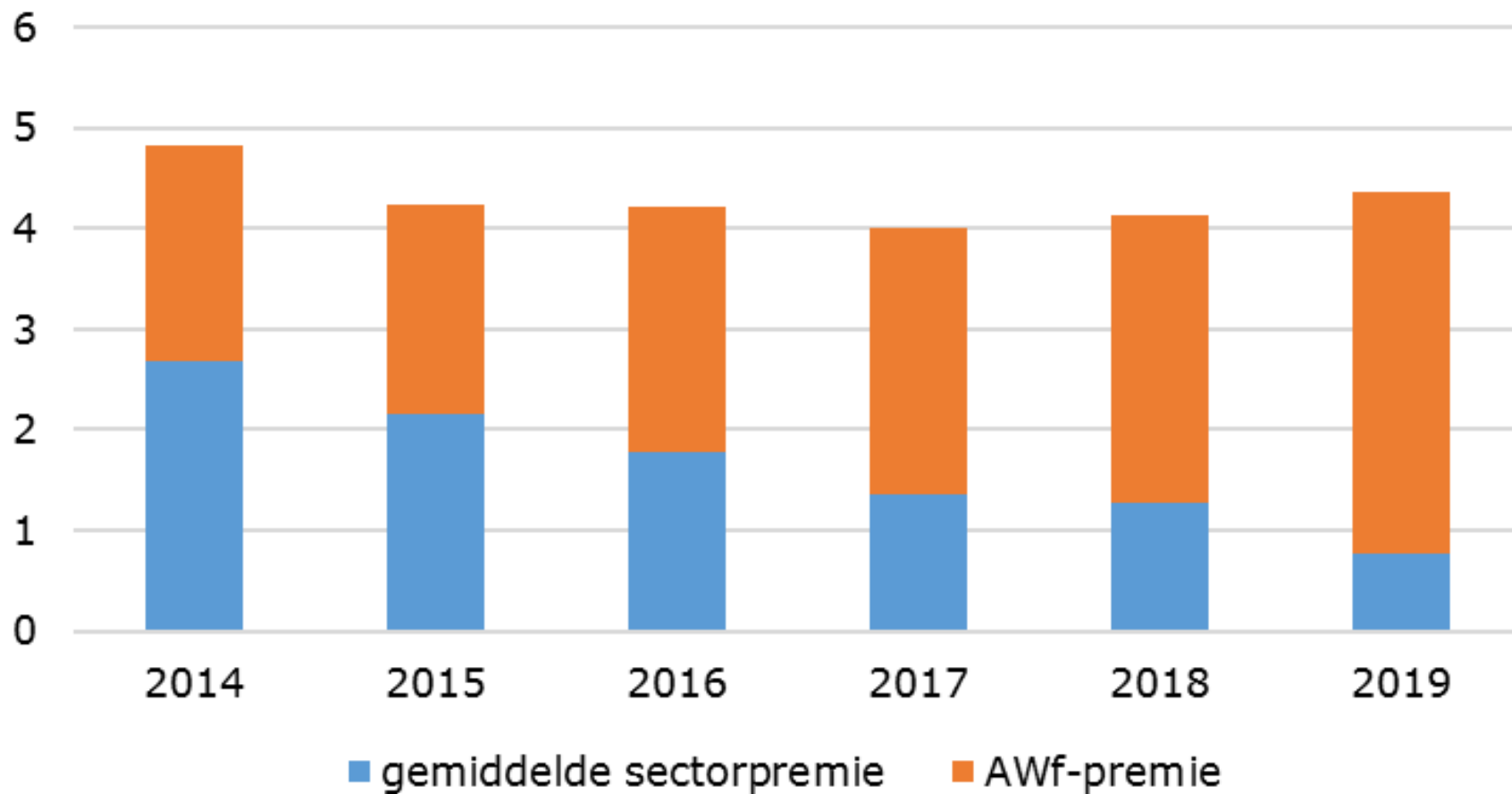
Premiedifferentiatie WW

- > Premie WW wordt bepaald a.d.h.v. arbeidsovereenkomst
- > Lage premie
 - schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
 - m.u.v. Oproepcontracten
 - Arbeidsomvang per jaar overeengekomen (jaarurennorm, recht op loon gelijkmatig over het jaar gespreid)
 - BBL

Herzien lage premie (met twk tot uiterlijk 1-1-2020)

- > Dienstbetrekking binnen 5 maanden beëindigd
- > Werknemer krijgt binnen kalenderjaar 30% meer uren verloond dan overeengekomen
- > Werknemer krijgt binnen 1 jaar ww door verlies arbeidsuren of inkomstenverlies bij werkgever
- > Fluctuerende uren bij seizoenswerk i.c.m. ww

WW-premies (%)



Premiehoogte WW

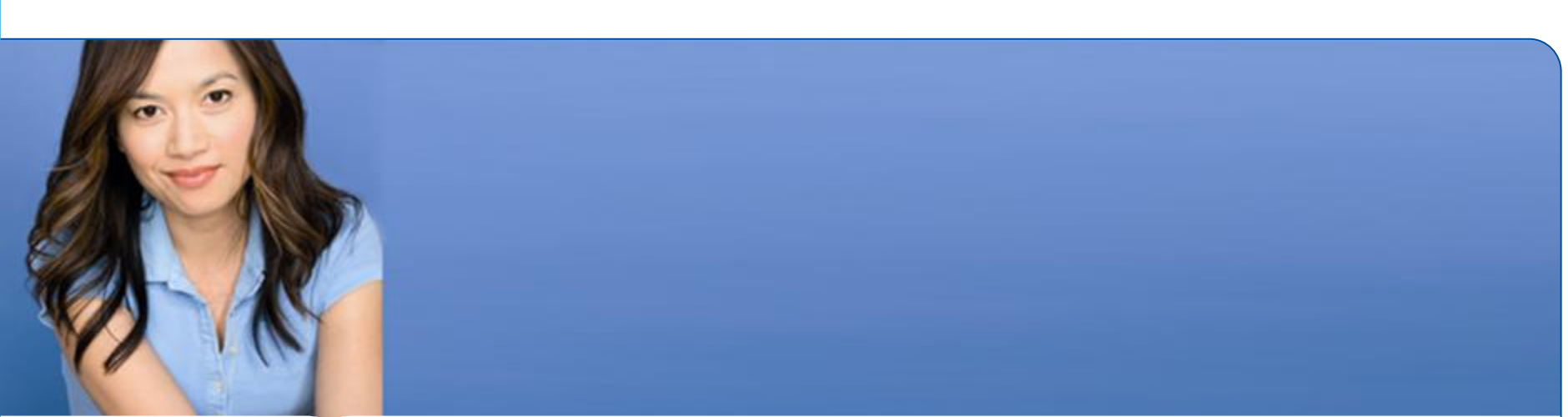
- > Flexdienstverband 5%-punt hoger dan vast dienstverband
- > Aard arbeidsovereenkomst verplicht melden op loonstrook
 - Bepaalde of onbepaalde tijd en al dan niet oproepcontract
- > Aard arbeidsovereenkomst zoals werkgever via loonaangifte heeft opgegeven wordt inzichtelijk op **mijnuwv.nl**

Consequenties premiedifferentiatie WW

- > Afschaffen (premedifferentiatie) sectorfondsen
- > Sectorvermogens (positief of negatief) komen ten goede van AWF
- > Staartlasten ZW/WGA worden overgeheveld naar Whk/Aof
- > Vervallen jaarlijkse bijdrage voor uitzendsector van 85 mln uit Aof (compensatie extra zw-lasten door invoering 2e loondoorbetalingsjaar)
- > Voor premies ZW en WGA komt op termijn een nieuwe systematiek

Wijziging Wfsv

- > Per 18-5-2017 geen nieuwe uitzendonderneming in andere sector dan 52
- > Per 1-1-2020 Alle uitzendbureaus in sector 52
- > Payrollwerkgevers worden ingedeeld in sector 45 (zakelijke dienstverlening 3)
 - Voor sectorindeling wordt payroll niet als reguliere uitzendarbeid gezien
 - Een maximale individuele premie van 1,64 i.p.v. 8,03 (o.b.v. premiehoogte 2018)



Wet DBA

20 november 2018



Hoofdlijn wetsvoorstel DBA

- > Arbeidsovereenkomst bij laag tarief
- > Opt-out aan bovenkant arbeidsmarkt
- > Via webmodule een Opdrachtgeversverklaring dat geen sprake is van dienstbetrekking
- > Handhaving opgeschort tot 1-1-2020 m.u.v. kwaadwillenden
- > Onafhankelijke commissie onderzoekt mogelijkheid van introductie van een ondernemersovereenkomst
- > Minister Koolmees heeft voor eind november hoofdlijnenbrief aangekondigd

Standpunt NBBU

- > Creëer naast werknemerschap positie in BW voor zelfstandig ondernemer
- > Laat beoordeling zelfstandige aan werknemerschap los
- > Beoordeel ZZP'ers op hun bewust ondernemerschap
- > Gebruik handhavingsmoratorium tot 1-1-2020 om via pilots het toetsen van bewust ondernemerschap in praktijk uit te testen
- > VNO-NCW / MKB Nederland en vele zzp-organisaties omarmen dit voorstel