

**ABU**

# Wet arbeidsmarkt in balans

Jeroen Brouwer (ABU)

PIANOO-congres, Den Haag, 6 juni 2019



# Status en tijdsplan van de Wab



# Wat is de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)?

## Doelen

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

## Belangrijkste maatregelen

- Ontslagrecht: cumulatiegrond
- Ketenregeling: 3 contracten in 3 jaar
- **Transitievergoeding**: vanaf dag 1
- **Oproepcontracten**: meer bescherming oproepkrachten
- **WW-premies**: verschil in premie tussen flexibel en vast contract
- **Payrolling**: gelijke rechtspositie en beloning payrollwerknemers

# Transitievergoeding

## Huidige situatie

- Transitievergoeding na dienstverband van twee jaar

## Toekomstige situatie

- Transitievergoeding vanaf eerste werkdag

## Ongewijzigd

- Hoogte: 1/3 maandsalaris per dienstjaar (2,78% van het loon)
- Let op: alleen verschuldigd bij beëindiging op initiatief van *werkgever*

# Oproepcontracten

## Doelen

- Geen permanente beschikbaarheid oproepkrachten
- Meer werk- en inkomenszekerheid

## Definitie oproepovereenkomst

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

## Voorbeelden

- Nulurencontract
- Min-maxcontract
- Uitzendovereenkomst?

# Oproepcontracten

## Nieuwe maatregelen

1. De werknemer kan niet worden **verplicht om gehoor te geven aan een oproep**, indien de oproep met tijdstippen waarop moet worden gewerkt niet ten minste vier (kalender)dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch aan de werknemer bekend wordt gemaakt.
2. Als de werkgever de oproep binnen vier (kalender)dagen voor aanvang van de arbeid schriftelijk of elektronisch deels of volledig **intrekt of de tijdstippen wijzigt**, heeft de werknemer **recht op loon** waarop hij aanspraak zou hebben indien hij de arbeid zou hebben verricht.
3. Steeds als de arbeidsovereenkomst 12 maanden heeft geduurd moet de werkgever in de 13<sup>e</sup> maand schriftelijk of elektronisch een **aanbod voor een vaste arbeidsomvang** doen waarbij geen sprake kan zijn van een uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting.

# WW-premies

## Huidige situatie

- Hoogte WW-premies afhankelijk van sectorindeling
- Uitzendondernemingen in sector 52, maar veelal in vaksectoren met lagere premie

## Toekomstige situatie

- De contractvorm wordt bepalend voor de premiehoogte
  - Lage premie (2,78%) voor contracten (i) met vaste arbeidsomvang en (ii) voor onbepaalde tijd
  - Hoge premie (7,78%) voor alle andere/flexibele contracten
- Sectorindeling wordt voor de WW afgeschaft, maar blijft voorlopig bestaan voor ZW/WGA

# Payrolling

## Huidige situatie

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

## Toekomstige situatie

- De Wab maakt onderscheid tussen uitzenden en payrollen
- Payrollwerknemers krijgen recht op:
  - Dezelfde rechtspositie als bij de inlener
  - Dezelfde arbeidsvoorwaarden als bij de inlener

	Rechtspositie	Arbeidsvoorwaarden
<b>Uitzenden</b>	Uitzendbeding, Fase A+B, 78 weken ULV	Inlenersbeloning ABU-CAO (zes elementen) + StiPP
<b>Payrollen</b>	Zelfde als inlener	Zelfde als inlener (incl. pensioen vanaf 2021)



# Payrolling

## Definitie payrolling

- De overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde is niet tot stand gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt (“**geen allocatiefunctie**”)

EN

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

Payrolling = geen allocatiefunctie + exclusieve terbeschikkingstelling

# Payrolling

## Definitie payrolling

- De overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde is niet tot stand gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt (“geen **allocatiefunctie**”)

en

- [...]

## Indicaties **allocatiefunctie**

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

# Payrolling

## Definitie payrolling

■ [...]

en

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

## Indicaties **exclusieve terbeschikkingstelling**

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

# Payrolling

Welke arbeidsvoorwaarden toepassen?

- Alle arbeidsvoorwaarden van de inlener
- Gelijke of gelijkwaardige functies bij de inlener (of anders in de sector)
- Inlener moet informatie verschaffen aan de uitzender over de arbeidsvoorwaarden (artikel 12a Waadi)

# Payrolling

## Wel overgangsrecht

- Rechtspositie (Fase A+Fase B)

(op 1/1/2020 dus niet ineens een contract voor onbepaalde tijd)

## Géén overgangsrecht

- Uitzendbeding
- Langere uitsluiting loondoorbetaling
- Arbeidsvoorwaarden

ABU

# Vragen?

Jeroen Brouwer  
[brouwer@abu.nl](mailto:brouwer@abu.nl)

