

Timing

Wet Arbeidsmarkt in Balans



persoonality.



Timing

Samen met u op zoek naar oplossingen



Inhoudsopgave

Voorwoord

Introductie

De 6 maatregelen van de WAB:

1. Verruiming van de ketenregeling
2. Verbetering van de bescherming voor oproepkrachten
3. Transitievergoeding vanaf het begin van het dienstverband
4. Introductie van een cumulatiegrond bij ontslag
5. Differentiatie van de WW premie tussen vast en flex
6. Harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden voor payrollmedewerkers

Hoe kunt u zich voorbereiden op de Wet Arbeidsmarkt in Balans?

Wij helpen u graag!



Voorwoord

Beste lezer,

De arbeidsmarkt is continu in beweging en kent een aantal grote uitdagingen waar u als ondernemer en wij als uitzend- en payrollbedrijf mee geconfronteerd worden. De schaarste van personeel, elkaar steeds sneller opvolgende technologische ontwikkelingen en de alsmaar veranderende wetgeving hebben continu een grote invloed op ons speelveld.

Timing vindt het belangrijk om mee te bewegen en waar mogelijk zelfs ook invloed uit te oefenen op deze ontwikkelingen. Met onze labels Timing, In Person, Persoonality en 68 Degrees werken wij continu aan passende en innovatieve oplossingen voor de uitdagingen van deze tijd. Wij weten elkaar daar altijd in te vinden en zoeken naar oplossingen zodat uw bedrijfsvoering optimaal kan verlopen. Ook nu weer, met de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans per 1 januari 2020, gaan wij graag met u op zoek naar oplossingen voor de uitdagingen die deze nieuwe wet ons biedt.

In deze whitepaper nemen wij u als eerste stap graag mee in de inhoud van de Wet Arbeidsmarkt in Balans. In de kern kent de WAB een zestal hoofdonderwerpen. Deze onderwerpen zullen de revue passeren, ook nemen wij u mee in de gevolgen van deze maatregelen. Daarnaast zullen wij stil staan bij wat u kunt doen om uw bedrijf WAB-proof te maken en hoe wij hier, gezamenlijk met u, op kunnen anticiperen.

Wij kunnen ons voorstellen dat u na het lezen van deze whitepaper nog een aantal vragen heeft. Graag verwijzen wij u naar onze FAQ's op onze websites maar ook uw vaste contactpersoon staat altijd klaar om samen met u te kijken naar de oplossingen voor de toekomst.

Paul Haarhuis - CCO Timing
Bob Weghorst - Directeur Payroll

Introductie

Op 1 januari 2020, treedt een nieuwe wet in werking die de spelregels rond het organiseren van werk sterk gaat veranderen: de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). Met de invoering van de WAB wil het kabinet werkgevers stimuleren werknemers sneller in vaste dienst te nemen, ook wil het kabinet met de nieuwe maatregelen flexibel werk beter reguleren. Het doel van deze wet is de kloof tussen flexibele en vaste arbeidsovereenkomsten te verkleinen.

Het zal u niet verrassen dat wij grote vraagtekens plaatsen bij deze wet. De overeenkomst voor onbepaalde tijd als 'heilige graal', in een disruptief snel veranderende wereld waarin wij in toenemende mate afhankelijk (willen) zijn van flexibiliteit, is het verkeerde uitgangspunt.

Wij zijn van mening dat onze huidige arbeidsmarkt niet kan worden vergeleken met die van tientallen jaren geleden. De overheid loopt wederom achter de feiten aan en introduceert nieuwe wet- en regelgeving op basis van 'oud denken'.

De overheid zou er in onze optiek voor moeten zorgen dat iedereen die werkt daadwerkelijk bijdraagt aan het gezamenlijk te bepalen (minimum) collectief, inclusief arbeidsongeschiktheid en pensioen. Onze overheid zou er ook naar moeten streven om, in onze sterk vergrijzende samenwerking, zo veel mogelijk mensen blijvend te laten participeren. Hierbij moeten we bewerkstelligen dat het hebben van flexibele contracten niet automatisch betekent dat je bepaalde overeenkomsten en verplichtingen niet/moeilijk kunt aangaan als flexwerker. Dat zouden de vertrekpunten moeten zijn.

Is het tijd voor een brede herziening van alle wetten en regels die betrekking hebben op de vraag hoe wij onze arbeid in totaliteit hebben geregeld? Jazeker!

Gaat de WAB hierbij helpen? Nee, helaas niet!

Wij hadden graag gezien dat de regering even pas op de plaats zou hebben gemaakt, in afwachting van het adviesrapport van de commissie regulering van werk - de commissie Borstlap - die eind 2019 wordt verwacht. Buiten de te verwachten toename van de 'schijn-zelfstandigheid', wordt volstrekt voorbijgegaan aan de actualiteit, waaronder de sterk groeiende platformeconomie en dat is een gemiste kans.

Deze wet is een feit en zal ingaan vanaf 1 januari 2020.

Wij helpen u graag bij de implementatie van deze wet en kunnen u, met name met betrekking tot de uitvoerbaarheid, helpen om nadelige consequenties en onnodige kostenstijgingen tot een minimum te beperken.

Een integrale visie en aanpak op alle arbeid in uw organisatie (her)ontwikkelen. Daar gaat het om. Dat doen wij graag samen met u, zonder afbreuk te doen aan ons uitgangspunt van goed werkgeverschap én goed opdrachtgeverschap.

Wij gaan deze uitdaging graag samen met u aan!

Timing



De achtergrond van de WAB

Drie jaar na de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) lanceert het kabinet plannen voor een nieuwe wet, die de arbeidsmarkt nog beter moet reguleren. De WWZ beoogde de positie van flexkrachten te versterken en hen sneller aan een vaste baan te helpen. Daarnaast zou het ontslagrecht voor werkgevers eenvoudiger en goedkoper moeten worden.

Doel van de WWZ was het verkleinen van de kloof tussen 'vast' en 'flex'. Het lijkt erop dat dit onvoldoende gelukt is en zelfs een aantal negatieve bijeffecten heeft: die kloof is juist groter geworden. Daarom komt het kabinet nu met de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB).

De Wet Arbeidsmarkt in Balans beoogt binnen de bredere doelstelling van het Regeerakkoord invulling te geven aan het enerzijds aantrekkelijker maken van het werkgeverschap en anderzijds het bieden van meer zekerheid voor werkenden.

Wat gaat er veranderen?

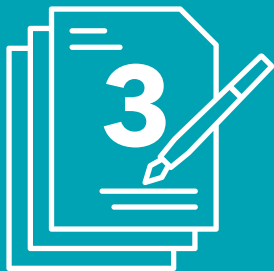
De WAB bestaat uit een pakket maatregelen dat de verschillen tussen vast en flexibel werk moet verkleinen. Voor werkgevers wordt het aantrekkelijker om mensen in vaste dienst te nemen. Flexibel werk blijft mogelijk waar het werk dat vraagt.

De WAB raakt alle werkgevers van Nederland! Iedere onderneming moet nadenken over de consequenties van de WAB en hier vroegtijdig op anticiperen.

De WAB kent de volgende 6 hoofdmaatregelen:

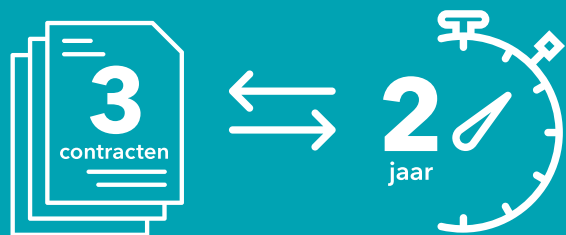
1. Verruiming van de ketenregeling
2. Verbetering van de bescherming voor oproepkrachten
3. Transitievergoeding vanaf het begin van het dienstverband
4. Introductie van een cumulatiegrond bij ontslag
5. Differentiatie van de WW-premie tussen vast en flex
6. Harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden voor payrollmedewerkers

In deze whitepaper zullen bovenstaande punten uitvoerig behandeld worden. Er wordt niet alleen stilgestaan bij de achtergrond, de veranderingen en de gevolgen, ook staan we stil bij wat Timing, Persoonality, InPerson en 68 Degrees voor u kunnen betekenen.



Achtergrond

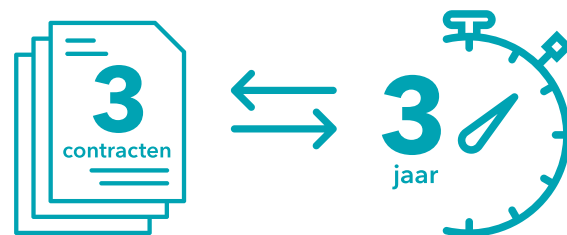
De ketenregeling uit de huidige Wet Werk en Zekerheid (WWZ) regelt dat werkgevers niet onbeperkt tijdelijke arbeidsovereenkomsten met hun werknemers mogen afsluiten. Dit betekent dat een werkgever maximaal drie tijdelijke (opeenvolgende) contracten mag sluiten in een periode van maximaal twee jaar. Daarna ontstaat automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een keten van contracten wordt pas doorbroken als er een periode van meer dan zes maanden tussen zit (voor seizoensarbeid kan deze termijn bij cao worden verkort tot drie maanden).



1. De verruiming van de Ketenregeling

Wat gaat er veranderen?

Met de WAB wordt de periode waarna elkaar opvolgende tijdelijke contracten overgaan in een contract voor onbepaalde tijd verruimd van twee naar drie jaar (gelijk aan de situatie van voor de WWZ). Het maximum wordt gesteld op drie tijdelijke contracten in drie jaar. Wanneer de werknemer dus voor de vierde opeenvolgende keer een contract krijgt aangeboden, of na verloop van drie jaar nog steeds werkzaam is bij dezelfde werkgever, ontstaat automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De onderbreking van zes maanden in de ketenregeling blijft gelijk. Naast de uitzondering voor seizoenswerk noemt de WAB nu ook een uitzondering voor ander tijdelijk werk, dat maximaal negen maanden per jaar kan worden verricht.



Wat zijn de gevolgen?

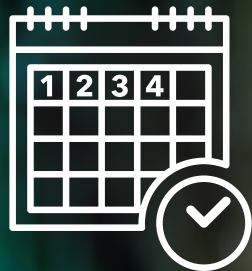
- › Werknemers moeten mogelijk een jaar langer werken voordat ze op basis van de ketenregeling recht hebben op een vast contract.
- › Werkgevers kunnen langer gebruik blijven maken van tijdelijke contracten.

Wat kan Timing voor u betekenen?

Timing kan u helpen met het maken van een Impactanalyse met behulp van de financiële impactcalculator om u inzicht te geven hoe u arbeid kunt organiseren om zo te bepalen wat de optimale verhouding is tussen vast en flexibel personeel. Daarnaast kan Timing u helpen met de inrichting en het beheer van contracten, waarbij Timing over diverse labels beschikt die evenals nu, de mogelijkheid hebben/houden om langer, tot 5,5 jaar, uitzendovereenkomsten aan te bieden voor bepaalde tijd.

Overgangsrecht?

Contracten die zijn aangegaan vóór 1 januari 2020 lopen van rechtswege af, onder het oude ketenregime. Dus, heeft u een medewerker die op 1 januari 2020 al 5 contracten heeft gehad en 3,5 jaar in dienst is, dan eindigt dat contract nog steeds van rechtswege. Het kan, gezien het overgangsrecht een overweging zijn om in 2019 juist nog een contract (langer) te verlengen.



2. Verbetering van de bescherming van oproepkrachten

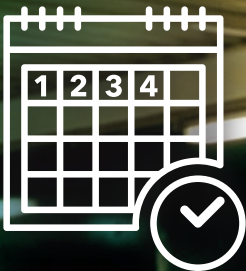
Achtergrond

Op dit moment kent de wet geen duidelijke definitie van oproepcontracten, ook is er weinig geregeld ten aanzien van de oproeptermijn. In de WAB wordt op deze twee punten duidelijkheid verschaft in het belang van oproepcontracten. Het kabinet wil met deze bepaling voorkomen dat oproepkrachten continu beschikbaar moeten zijn zonder dat zij enige zekerheid hebben over hun inkomsten en de te werken dagen en uren.

De WAB schept duidelijkheid over oproepcontracten door middel van een duidelijke definitie: iedere arbeidsovereenkomst zonder vaste arbeidsomvang, dus zowel een nulurencontract als een contract met een flexibel aantal uren (een min/max-contract). Volgens de WAB is er ook sprake van een oproepcontract als de verplichting om loon te betalen over niet-gewerkte uren contractueel is uitgesloten, ook al staat er wel een vast aantal uren in dat contract. De nieuwe regels zijn niet van toepassing op voorovereenkomsten, contracten met een vaste arbeidsomvang en consignatie- of bereikbaarheidsdiensten.

Wat gaat er veranderen?

- De werkgever moet een oproepkracht minimaal vier dagen van tevoren oproepen. Als de werkgever de oproepkracht later oproept, hoeft deze geen gehoor te geven aan de oproep. De dag waarvoor wordt opgeroepen telt voor de telling van 4 kalenderdagen niet mee.
- Als de werkgever de oproep na aanvaarding door de oproepkracht binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden intrekt, moet hij de afgesproken uren toch betalen.
- Als de werkgever de oproep na aanvaarding door de oproepkracht binnen de termijn van vier dagen wijzigt, kan de oproepkracht dit weigeren en zijn opdrachtgever houden aan de originele oproep. De werkgever is dan verplicht de geplande uren uit te betalen.
- De werkgever moet een oproepkracht ten minste drie uur loon per dienst uitbetalen, ook als de oproepkracht minder uren werkt (is nu ook al het geval).
- Na een periode van twaalf maanden is de werkgever verplicht om - in de 13e maand - de oproepkracht een vaste arbeidsomvang aan te bieden, ervan uitgaande dat de medewerker blijft werken. Dit moet ten minste het gemiddeld aantal betaalde uren in die twaalf maanden zijn. Doet de werkgever dit aanbod niet, dan heeft de oproepkracht alsnog recht op loon over de gemiddelde arbeidsomvang in de afgelopen twaalf maanden.



Voorbeeld

Een oproepkracht is ingepland om van 06:00 tot 14:00 uur te werken. Binnen 4 dagen voor aanvang verschuift de dienst van 9:00 uur tot 17:00 uur. Als de oproepkracht komt werken (hij mag weigeren), heeft hij alsnog recht op een loondoorbetaling van 06:00 tot 09:00 uur; oftewel 3 uur extra loondoorbetaling.

2. Verbetering van de bescherming van oproepkrachten

Wat is de definitie van de vaste arbeidsomvang?

Een vaste arbeidsomvang is een vast aantal uren per week, per vier weken of per maand. Dit vaste aantal uren mag ook over een langere periode worden aangeboden (maximaal een jaar), mits de betaling van loon gelijkmatig over die periode wordt gespreid.

Een werkgever is straks niet verplicht om een oproepkracht na twaalf maanden een contractverlenging of een vast contract te geven. Het gaat alleen om het aanbieden van een vaste arbeidsomvang. Een werkgever kan er dus ook voor kiezen om het contract met een tijdelijke oproepkracht niet te verlengen. In een cao kan voor seizoenswerkers van bovenstaande punten worden afgeweken, behalve van de minimumduur van drie uur per oproep. Het is mogelijk dat de minister aanvullend andere vormen van de overeenkomsten alsnog expliciet als oproepovereenkomst aanmerkt.

Wat zijn de gevolgen?

- Oproepkrachten weten eerder wanneer ze moeten werken en krijgen meer (financiële) zekerheid.
- Werkgevers zullen het werken met oproepkrachten strak(ker) moeten organiseren en meer vooruit moeten plannen.
- De nieuwe regels hebben direct effect: werkgevers moeten aan oproepkrachten die op 1 januari 2020 al twaalf maanden (of langer) werken, meteen een vaste arbeidsomvang aanbieden. Werknemers mogen het aanbod ook weigeren, dan blijft de situatie zoals die was.

- Werkgevers moeten dus al ruim voor de jaarovergang al nadenken over hoe vaak zij een oproepkracht willen inzetten en of zij dat volgend jaar willen voortzetten.
- Het aanbieden van een urenomvang geldt ook voor de lopende oproepovereenkomst die na 1 januari 2020 langer dan twaalf maanden heeft geduurd.
- In een oproep moeten tijdstippen zijn vermeld en de oproep moet schriftelijk of elektronisch plaatsvinden.

Wat kan Timing voor u betekenen?

Timing is als professionele HR-partner goed in staat u hierbij te helpen. Deze maatregel heeft een grote impact. Door strakke processen en een goede planning kunt u voorkomen dat u met onverwachte kosten geconfronteerd wordt.

Wij adviseren u hier graag over en stellen onze know how ter beschikking om oproepwerk slim én goed te organiseren op basis van de juiste contractvormen.

Planning, Poolmanagement en Forecasting worden nog belangrijker. Daarnaast beschikken wij over een aantal innovatie tools die u kunnen helpen bij bovenstaande uitdagingen.

Wanneer oproepen komen te vervallen kan Timing u van dienst zijn door het aanbieden van vervangende werkzaamheden.



3. Introductie van een cumulatiegrond bij ontslag

Achtergrond

De huidige ontslagrecht wetgeving kent een gesloten stelsel van acht redelijke ontslaggronden. Er kan alleen ontslag worden verleend als volledig aan één van deze eisen wordt voldaan. In de praktijk bleek dit onvoldoende te werken voor werkgevers en daarom bevat de WAB een maatregel om ontslag te versoepelen.

Wat gaat er veranderen?

De WAB verruimt de voorwaarden om werknemers te ontslaan. Soms is het lastig om voor één specifieke reden voldoende dossier op te bouwen voor ontslag. Met de WAB wordt ontslag ook mogelijk als sprake is van een optelsom van in de wet genoemde ontslaggronden, deze 9e ontslaggrond heet de cumulatiegrond.

De rechter kan een arbeidsovereenkomst ontbinden als er voldoende dossier is om de combinatie van ontslaggronden (de cumulatiegrond) te onderbouwen. Wordt een medewerker op basis van de cumulatiegrond ontslagen, dan kan de rechter een hogere transitievergoeding aan de werknemer toekennen, tot maximaal 1,5 keer de reguliere transitievergoeding.

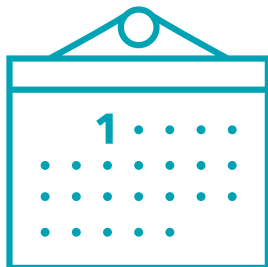
Wat zijn de gevolgen?

- › Werkgevers kunnen door de cumulatiegrond makkelijker een arbeidsovereenkomst door de rechter laten ontbinden.
- › Bij gebruik van de cumulatiegrond wordt het mogelijk wel duurder om een medewerker te ontslaan. (Maximaal 150% van de reguliere transitievergoeding)

Timing is van mening dat deze 'pleister' niet gaat helpen. Buiten de vele vragen over wanneer wel/niet voldoende argumenten per ontslaggrond, inclusief mogelijke cumulatie, staat nu al vast dat de totale kosten bij ontslagzaken fors zullen gaan stijgen aangezien het mogelijk niet bij de kantonrechter zal ophouden. Door de wijzigingen in het ontslagrecht bij de WWZ bestaat al de mogelijkheid van een hoger beroep. Daardoor kan het wel tot vijf jaar duren voordat er duidelijkheid is.

Wat kan Timing voor u betekenen?

Timing kan u helpen met een optimale dossiervorming om zo uw positie te versterken en kosten te beperken. Daarnaast hebben wij de innovatieve tool Smartmaster ontwikkeld waar ondernemers, HR-medewerkers en juristen direct - 24/7 - antwoorden kunnen vinden over arbeidsrecht, inclusief alle (actuele) jurisprudentie en cao-vraagstukken.



Achtergrond

In de WWZ is de transitievergoeding geïntroduceerd: een vergoeding voor de werknemer wanneer de werkgever het initiatief neemt om het dienstverband te beëindigen of niet te verlengen. De hoogte van de transitievergoeding hangt af van de periode dat de werknemer in dienst is geweest: 1/3e maandsalaris per volledig dienstjaar (en een deel van een jaar naar rato volgens een vaste formule).

Voorbeeld

Een werknemer heeft een uurloon van € 10,- en wordt na 4 uur gewerkt te hebben ontslagen in de proeftijd. Naast de vakantietoeslag ad 8% zijn er geen andere bruto componenten afgesproken. Deze medewerker kan aanspraak maken op een transitievergoeding ad € 1,20 bruto.

4. Transitievergoeding vanaf het begin van het dienstverband

Wat gaat er veranderen?

Met de introductie van de WAB is de werkgever vanaf het begin - vanaf dag 1 - van het dienstverband een transitievergoeding verschuldigd aan de werknemer als het dienstverband eindigt van rechtswege of wordt beëindigd door toedoen van de werkgever. De wachtermijn van 24 maanden komt dus te vervallen.

Wat betekent dit in de praktijk?

- Werknemers krijgen direct recht op een transitievergoeding bij onvrijwillig vertrek, ook als het dienstverband in de proeftijd wordt beëindigd of zelfs maar een dag heeft geduurd.
- Per 1 januari 2020 eindigt de hogere transitievergoeding voor 50-plussers.
- De verhoogde opbouw van de transitievergoeding voor werknemers die meer dan tien jaar in dienst zijn (nu nog een half maandsalaris per dienstjaar) vervalt.
- De speciale overbruggingsregeling voor MKB-bedrijven met gemiddeld minder dan 25 werknemers vervalt per 1 januari 2020.
- Bij een ontslag op basis van de cumulatiegrond kan de rechter een hogere transitievergoeding aan de werknemer toekennen, tot maximaal 1,5 keer de reguliere transitievergoeding.

Wat zijn de gevolgen?

- Werknemers hebben bij een onvrijwillig einde van het dienstverband altijd recht op een transitievergoeding, zelfs als ze maar kort ergens in dienst zijn geweest. Dit geldt dus ook voor uitzendkrachten.
- De uitvoerbaarheid brengt een aantal administratieve uitdagingen met zich mee voor werkgevers die veel met tijdelijke en flexibele contracten werken.
- Overgangsrecht: voor beëindigingen en opzeggingen die plaatsvinden in 2019 blijft de oude regeling gelden, ook als een opzegging pas na 1 januari 2020 wordt geaccepteerd.

Wat kan Timing voor u betekenen?

Timing kan u op verschillende manieren helpen de kosten van de transitievergoeding te beperken.

- Beperken van de kosten door tijdige herplaatsing (aanbieden van ander werk), m.b.v. Timing Skillzilla.
- Inzet scholing, outplacement, carrière begeleiding en opleiding,
- Managen van de transitievergoeding met behulp van dashboarding



Het kabinet wil het aanbieden van een vast contract met een vaste arbeidsomvang financieel aantrekkelijker maken. Werkgevers die zo'n arbeidsovereenkomst aanbieden, worden hiervoor beloond via de WW-premie.

Wat gaat er veranderen?

De hoogte van de WW-premie is op dit moment nog afhankelijk van de sector waarin de werkgever actief is. Deze sectorindeling met 69 verschillende sectoren verdwijnt voor wat betreft de WW-premie, wat betekent dat één landelijke WW-premie gaat gelden voor alle werkgevers. Er komt een lagere WW-premie voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en een vaste arbeidsomvang.

5. Differentiatie van de WW-premie tussen vast en flex

De lagere WW-premie geldt voor:

- Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang
- Arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten in het kader de van de beroepsbegeleidende leerweg (bbl)
- Jongeren tot 21 jaar die een bijbaan hebben voor gemiddeld twaalf uur per week (52 uren per maand of 48 uren per vier weken als er loonaangifte wordt gedaan per vier weken)

De 5% hogere WW-premie geldt voor:

- Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang
- Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd zonder vaste arbeidsomvang (oproepcontracten)

De sectorindeling voor Ziektewet (ZW) en Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA) blijft voorlopig bestaan. Specifiek voor uitzendondernemingen geldt dat zij per 1 januari 2020 verplicht worden om voor ZW en WGA de premies van de uitzendsector (sector 52) toe te passen.

Aanpassing eind juni 2019 t.a.v. deze maatregel?

Naar aanleiding van een advies met betrekking tot uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid, heeft het kabinet recentelijk bevestigd dat een vereenvoudiging komt t.a.v. de terugwerkende kracht van de hoge WW-premie in bepaalde situaties. Per 1 januari 2020 zullen slechts twee herzieningssituaties in werking treden:

1. Indien een overeenkomst voor onbepaalde tijd tijdens de proeftijd wordt beëindigd, geldt dat de WW-premie met terugwerkende kracht wordt aangepast naar de hoge premie.
2. Indien bij een vaste urenomvang meer dan 30 procent wordt afgeweken dan geldt ook de hoge premie met terugwerkende kracht.

De andere herzieningssituaties gaan niet per 2020 in werking. Dit betekent concreet dat de situaties waarin de werkgever de lage premie moet herzien naar aanleiding van het toekennen van een WW-uitkering vooralsnog niet in werking zal treden. Wel zal de komende tijd gemonitord worden wat er op dit vlak gebeurt. Begin 2021 wordt bepaald of, en zo ja wanneer, deze regelingen alsnog worden ingevoerd.



5. Differentiatie van de WW-premie tussen vast en flex

Wat zijn de gevolgen?

- > Voor werknemers heeft de maatregel geen directe gevolgen. Op hun loonstrook zien zij voortaan wel of ze een vast of een flexibel contract hebben.
- > De wetswijziging heeft vooral impact op werkgevers die veel gebruik (moeten) maken van tijdelijke en/of flexibele arbeidscontracten. Zij moeten een nieuwe systematiek invoeren en dit vraagt om aanpassingen van administratieve processen en systemen. Zo moet de loonspecificatie duidelijk vermelden om wat voor soort arbeidsovereenkomst het gaat, zodat gecontroleerd kan worden of de juiste WW-premie is toegepast.

Wat kan Timing voor u betekenen?

Het is belangrijk om een duidelijke visie te ontwikkelen op de opbouw van een totaal personeelsbestand. Timing kan u helpen met het inzichtelijk maken van de optimale verhouding tussen vast en flex en de rol vervullen van flexregisseur.

Daarnaast is het essentieel om administratieve processen optimaal in te richten, waarbij sprake moet zijn van een continue vlootsschouw van de werkenden in de onderneming (vast, tijdelijk, flex, zzp) en juiste/tijdige registratie van de reden van vertrek om onnodige premieverhogingen met terugwerkende kracht te voorkomen.

Voorbeeld:

Een medewerker heeft een onbepaalde tijd-overeenkomst en een urenomvang van 24 uur per week. Door de combinatie onbepaalde tijd én vaste urenomvang is de lage WW-premie van toepassing. Medewerker gaat extra werken i.v.m. de gedeeltelijke vervanging van een zieke collega; gemiddeld over het kalenderjaar 1 dag per week extra. De afwijking 32/24 uur is een afwijking van meer dan 30%. Dit betekent een correctie op het betreffende kalenderjaar van +5% over het volledige premieloon, derhalve inclusief het uitbetaalde vakantietoeslag en andere bruto componenten.



Achtergrond

De WAB definieert de payrollovereenkomst als een bijzondere uitzendovereenkomst. Bij payroll is net als bij uitzenden sprake van een driehoeksverhouding tussen de ter beschikking stellende onderneming (de payrollonderneming), de ter beschikking gestelde werknemer (de payrollmedewerker) en de inlenende onderneming (de opdrachtgever). Het verschil met uitzenden zit in exclusiviteit en allocatie.

Payrolling kan leiden tot concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Met de WAB krijgen payrollers daarom dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.

6. Harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden voor payrollmedewerkers

De payrollovereenkomst wordt wettelijk een bijzondere variant van de uitzendovereenkomst. Hiervan is sprake als de werkgever mensen ter beschikking stelt, maar geen 'allocatieve' activiteiten – zoals werving, selectie en bemiddeling – heeft verricht en als de werkgever de payrollmedewerker exclusief ter beschikking stelt aan één opdrachtgever. Volgens de WAB moet per medewerker worden beoordeeld of sprake is van payrolling. Daarvoor wordt gekeken naar zowel de vastgelegde afspraken als de feitelijke gang van zaken. Zo kan relevant zijn hoe lang de werknemer al werkzaam is bij een bepaalde opdrachtgever, of inderdaad sprake is van tijdelijkheid en of de opdrachtgever bemoeienis heeft gehad met het werving- en selectieproces.

De payrollovereenkomst

De definitie van de payrollovereenkomst kan ruim opgevat worden: als een uitzendbureau bijvoorbeeld geen selectieactiviteiten verricht bij zogenaamde 'eigen wervingen' (wanneer de opdrachtgever zelf uitzendkrachten aanbrengt), kan dit mogelijk worden aangemerkt als payrolling. Bij payrolling krijgt de payrollmedewerker recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever. Hieronder vallen ook zaken zoals verlof, kinderopvang en kortingen op een sportschoolabonnement.

Vanaf 1 januari 2021 moet ook sprake zijn van een 'adequaat pensioen'. Dit wordt aanvullend in een AMvB – Algemene maatregel van Bestuur – door de minister van SZW bepaald. De inhoud van deze AMvB is nog niet definitief vastgesteld. Naar verwachting heeft de payrollwerkgever straks de keuze: hij kan zich – voor zover mogelijk – aansluiten bij de pensioenregeling van de opdrachtgever of een eigen pensioenregeling toepassen die aan bepaalde eisen, waaronder een minimale werkgeversbijdrage moet voldoen. Ten slotte moet het payrollbureau dezelfde rechtspositieregeling toepassen voor payrollmedewerkers als voor de vaste medewerkers van de opdrachtgever. Dit betekent normaal gesproken dat ook payrollmedewerkers na (maximaal) drie tijdelijke contracten in drie jaar recht hebben op een contract voor onbepaalde tijd (ketenregeling).

Door de omvangrijke kritiek op de payrolldefinitie heeft de minister aanvullend elf indicatoren omschreven in de toelichting op de WAB die moeten helpen bij de vaststelling/ beoordeling of er sprake is van uitzenden of payrolling.



Definitie payroll: exclusiviteit en allocatie

“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.”

Indicatoren allocatie

- Heeft de (uitzend)werkgever zelf geworven en geselecteerd? Plaatsing vacature, actief benaderen van potentiële medewerkers en opdrachtgevers?
- In welke mate heeft de opdrachtgever bemoeienis met de werving en selectie. Inlener of derde zelf allocatie?
- Is de medewerker eerder in dienst/werkzaam geweest bij inlener? Draaideurconstructie?
- Is er sprake van het bijeenbrengen tijdelijke arbeid (piek/ziek)?
- Tijdelijke of structurele aard van de werkzaamheden?
- Inrichting werkgever (heeft deze wel allocatie als kernactiviteit: intercedenten, vacaturesite etc.?)

6. Harmonisatie van de arbeidsvoorwaarden voor payrollmedewerkers

Indicatoren exclusiviteit

- Welke afspraken gelden tussen opdrachtgever/inlener, al dan niet schriftelijk, over exclusiviteit?
- Is de medewerker medegedeeld dat hij exclusief ter beschikking is/wordt gesteld?
- Hoe lang is medewerker al (exclusief) bij inlener werkzaam of voorheen werkzaam geweest?
- Of inlener en medewerker praktische arbeidsvoorwaardelijke zaken afstemmen/ afspreken, waaronder vakanties?
- Heeft inlener bemoeienis met personeelsbeleid, zoals functioneringsgesprekken?

Wat zijn de gevolgen?

- Payrollmedewerkers krijgen dezelfde rechtspositie en arbeidsvoorwaarden als werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever.
- De nieuwe regels voor de beloning bij payrolling zijn per 1 januari 2020 van toepassing, dus ook voor werknemers die al werkzaam zijn op payrollbasis. Zij krijgen direct recht op alle bij de opdrachtgever geldende arbeidsvoorwaarden. Het lopende contract van de payrollmedewerker met het payrollbureau eindigt echter wel gewoon op de afgesproken einddatum.
- Voor werkgevers wordt payrolling - als nu onder de ABU-cao wordt gepayrolld - naar verwachting duurder en minder flexibel.

- Daarnaast zal de werkgever bedrijfseigen regelingen die de payrollwerkgever niet kan aanbieden ook open moeten stellen voor payrollmedewerkers.
- Door de ruime definitie van de payrollovereenkomst is het belangrijk om een scherp onderscheid te maken tussen payrolling en uitzenden. Wil de werkgever voorkomen dat hij onbedoeld in de hoek van payrolling terecht komt, dan doet hij er verstandig aan om de werving en selectie bij de uitzendonderneming te laten.

Wat kunnen Timing en Persoonality voor u betekenen?

Binnen Timing kennen we meerdere dienstverleningsvarianten op het gehele terrein van uitzend- en payrolldienstverlening. Binnen de bekende labels zullen wij de mogelijke varianten blijven aanbieden. Naast payrolling onder de WAB - veelal vanuit de bestaande populatie - blijft het mogelijk om, afhankelijk van uw behoefte aan flexibiliteit, ondersteuning bij (het organiseren van) werving en selectie van toekomstige medewerkers aan te bieden. Aangezien uw wensen bedrijfsspecifiek zijn, nemen wij de mogelijkheden vanuit onze kennis en expertise graag in een persoonlijk gesprek met u door.



Hoe kunt u zich voorbereiden op de Wet Arbeidsmarkt in Balans?

De wet treedt per 1 januari 2020 in werking. Dit geeft u tijd om de nodige voorbereidingen te treffen. Om de juiste beslissingen te kunnen nemen over hoe u arbeid organiseert binnen uw organisatie is het belangrijk dat u een goede impact analyse maakt waarbij de volgende punten belangrijk zijn.

Integrale visie en aanpak op arbeid (her)ontwikkelen:

- › Inzicht krijgen in de wijze waarop **alle** arbeid nu binnen uw onderneming georganiseerd is
- › Inzicht krijgen in de werkelijke kosten per uur van alle medewerkers (intern/extern), nu en volgend jaar met behulp van de financiële impactcalculator
- › Inzicht in de benodigde capaciteit en de organisatie (planning) hiervan, nu en in de toekomst
- › Mogelijke scenario's opstellen hoe het effect van de WAB kan worden opgevangen
- › Gezamenlijke aanpak: plannen, werving, inzet van (alle) arbeid in uw organisatie

Timing is voor de klanten van alle labels (Timing, Persoonality, InPerson en 68 Degrees) bezig met het (door-)ontwikkelen van een aantal slimme tools om u te helpen met deze wet- en regelgeving. Wij zullen u hier binnenkort aanvullend over informeren.

De kans is groot dat u na het lezen van deze whitepaper bedrijfsspecifieke vragen heeft en een toelichting wenst vanuit uw eigen onderneming. Wellicht heeft u behoefte aan onze ondersteuning. Dan kunt u vanzelfsprekend altijd terecht bij uw contactpersoon.

Niets doen is geen optie! Wij helpen u graag!



persoonality.



Timing