



Uitzenden, detacheren & payroll

Wet arbeidsmarkt in balans



DE KRACHT VAN DDD PERSONEEL

Uw flex in 2020 gegarandeerd

www.dddpersoneel.nl

DDD Personeel wil goede afspraken met haar opdrachtgevers maken om een zo goed mogelijke samenstelling van de flexpool tegen zo gunstig mogelijke voorwaarden te realiseren. Dit is per opdrachtgever anders. Hiervoor willen we een persoonlijke afspraak met u maken om dit te regelen. Hieronder volgen de richtlijnen waarbinnen DDD Personeel haar dienstverlening gaat aanbieden.

DDD Personeel en haar opdrachtgevers worden geconfronteerd met:

- Andere contractvormen.
- Met een hogere WW-premie die 5% hoger zal liggen dan bij een contract voor onbepaalde tijd.
- De sectorpremie is komen te vervallen.
- Er zijn hogere werkhervattingskaspremies.
- Hogere overige werkgeverspremies (welke in november 2019 definitief bekend gemaakt zullen worden).

Daarnaast zijn er NBBU-cao-verhogingen:

- Het vakantiegeld (van 8% naar 8,33%).
- Het aantal vakantiedagen gaat van 24 naar 25 dagen.
- Er vallen meer looncomponenten onder het pensioen.
- Er is een verhoging van de transitievergoeding.
- De WAB kent een aanzegtermijn.
- Bureau en opdrachtgever dienen een strikte planning te hanteren.

HOE GAAN WIJ ONZE KLANTEN HELPEN OM DE GROOTST MOGELIJKE FLEXIBILITEIT TE WAARBORGEN?

Wij verrichten voor alle opdrachtgevers de allocatiefunctie. Dit houdt in dat wij alle uitzendkrachten werven en selecteren. DDD Personeel zal niet met payroll contracten werken. DDD Personeel kiest er nadrukkelijk voor 1 contractvorm te hanteren. Namelijk om uit te zenden volgens het systeem van fase 1,2 en 3.

- Dit geeft de eerste 78 weken (fase 1 en 2) dat een uitzendkracht werkzaam is de grootste flexibiliteit.
- Daarna komt een uitzendkracht in fase 3. We geven de uitzendkracht dan maximaal 6 contracten in 4 jaar tijd.
- Als er een onderbreking heeft plaatsgevonden van 6 maanden start het fase systeem weer opnieuw.
- Binnen deze fases is er sprake van loondoorbetalingsverplichting aan de uitzendkracht gedurende de contractduur.
- Als er een aanvraag voor personeel is gedaan voor de volgende dag of week, dan kan deze niet meer geannuleerd worden. Er dient minimaal één dag doorbetaald te worden.

DEEL 1 WERKWIJZE DDD

Uw flex in 2020 gegarandeerd

WAT BIEDT DDD PERSONEEL U NOG MEER?

De wijzigingen in het kader van de WAB ter bescherming van oproepkrachten hebben een erg grote impact op uw organisatie. Zo zijn er maatregelen nodig om op bijvoorbeeld het gebied van planning aan de wetgeving te voldoen. Inmiddels heeft DDD Personeel de werkprocessen zo ingericht dat wij vanzelfsprekend voldoen aan de wetgeving, maar ook uw organisatie hiermee kunnen ondersteunen.

DDD Personeel kan u helpen bij vragen zoals: Welke maatregelen zijn op mijn bedrijf van toepassing en hoe kan ik mijn organisatie zo goed mogelijk voorbereiden op de nieuwe situatie. Met de door juristen en arbeidsdeskundigen samen met DDD Personeel ontwikkelde oplossingen kunnen we u helpen. Een en ander komen we graag persoonlijk met u bespreken.

Interesse in een passende oplossing? Of heeft u vragen? Neemt dan contact met ons op via WAB@DDDPersoneel.nl.



Maarten Beemer
Directeur DDD Personeel



Nicolette Zellerer
Vestigingsmanager

WET ARBEIDSMARKT IN BALANS oftewel 'WAB'

Op 1 januari 2020 treedt de Wet Arbeidsmarkt in Balans in werking. Met deze wet wil het kabinet de balans op de arbeidsmarkt verbeteren; “flex” wordt iets minder “flex” en “vast” wordt iets minder “vast”.

Dit gebeurt door:

- Aanpassing van de wetgeving met betrekking tot flexibele arbeid (oproepovereenkomsten en payroll);
- Aanpassing van het ontslagrecht en de transitievergoeding;
- Differentiatie van de WW-premie voor vaste en flexibele contracten.

De wet gaat iedere werkgever in Nederland aan. Niet alleen wanneer u gebruik maakt van uitzendkrachten of payroll-medewerkers, het heeft impact op alle arbeidsovereenkomsten in Nederland. In dit document zetten wij de belangrijkste punten van de wetswijziging op een rij.

In de WAB wordt de ketenregeling die eerder door de wet 'Werk en Zekerheid' was beperkt, weer uitgebreid.

Dit betekent dat de werkgever, gedurende maximaal drie jaar tijd, drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met de werknemer mag afsluiten. Een vierde overeenkomst moet een dienstverband voor onbepaalde tijd zijn.

ONDERBREKINGSREGELING

De ketentelling kent een onderbrekingsregel van zes maanden. Als de werknemer langer dan zes maanden niet heeft gewerkt, begint de ketentelling opnieuw. Bij CAO kan deze onderbrekingsregel worden verkort tot ten hoogste drie maanden. Dit voor bij CAO aangewezen functies die, gegeven de aard van het werk, gedurende een periode van maximaal negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend. De eis dat die functies als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende maximaal negen maanden kunnen worden uitgeoefend, is hier vervallen.

Dit betekent dat niet alleen in het geval van seizoenswerk afwijking van de onderbrekingstermijn van zes maanden mogelijk is, maar ook als de aard van het werk daar om vraagt.

INFORMATIEPLICHT

De WAB verplicht werkgevers om de werknemer schriftelijk of elektronisch te informeren of:

- De arbeidsovereenkomst een uitzend- of een payrollovereenkomst is;
- De betreffende arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd (dit moet worden vermeld op de loonstrook);
- Of er sprake is van een oproepovereenkomst (dit moet worden vermeld op de loonstrook).

Daarnaast moet de werkgever de werknemer informeren welke arbeidsvoorwaarden gelden. In het geval 'payrollen' betreft dit alle arbeidsvoorwaarden van de opdrachtgever. Als sprake is van uitzenden op basis van de ABU-CAO of NBBU-CAO is een aantal arbeidsvoorwaarden van de opdrachtgever van toepassing, ook wel de inlenersbeloning genoemd.

DEEL 2 TOELICHTING WAB

Versoepeeling van ontslagrecht

De WAB creëert een extra ontslaggrond voor het beëindigen van een arbeidsovereenkomst. Op dit moment kan de arbeidsovereenkomst alleen worden beëindigd als sprake is van een zogenoemde 'voldragen ontslaggrond' zoals opgenomen in de wet. Dit betekent dat aan alle vereisten van die grond moet zijn voldaan.

Als geen sprake is van een voldragen ontslaggrond kan de werkgever een arbeidsovereenkomst niet beëindigen. De nieuwe ontslaggrond de zogeheten 'i-grond' of 'cumulatiegrond' geeft de werkgever de mogelijkheid om meerdere onvoldragen (wettelijke) ontslaggronden te cumuleren.

Als de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op grond van de cumulatieve ontslaggrond, dan kan hij de werknemer een extra vergoeding toekennen van maximaal de helft van de transitievergoeding. Deze vergoeding komt bovenop de transitievergoeding waar de werknemer al recht op heeft op grond van de wet.

Op grond van de WAB is de werkgever vanaf het begin van het dienstverband een transitievergoeding verschuldigd aan de werknemer als het dienstverband van rechtswege of door toedoen van de werkgever wordt beëindigd. De wachttermijn van 24 maanden komt te vervallen. De duur van het dienstverband is dus niet meer bepalend voor het recht op een transitievergoeding.

De transitievergoeding is voor elk kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd gelijk aan een derde van het maandloon en een evenredig deel daarvan voor de periode dat de arbeidsovereenkomst korter of langer dan een kalenderjaar heeft geduurd.

Het recht op een hogere transitievergoeding bij een dienstverband van meer dan tien jaar of voor de oudere werknemer komt te vervallen.

Voor het berekenen van de transitievergoeding wordt de duur van het dienstverband niet meer afgerond op halve jaren. Dit betekent dat de feitelijke duur van het dienstverband bepalend is. De transitievergoeding ook is verschuldigd als de arbeidsovereenkomst eindigt na een dag of een week.

Als de uitzendkracht 1 uur heeft gewerkt is een transitievergoeding al van kracht. Deze transitievergoeding gaat per 1-1-2020 in, met terugwerkende kracht over de uren die zijn gewerkt vóór 1-1-2020.

OPVOLGEND WERKGEVERSCHAP

In het geval van opvolgend werkgeverschap mag een eerder betaalde transitievergoeding op de te betalen transitievergoeding in mindering worden gebracht.

Op dit moment bestaat de premie voor de Werkloosheidswet (WW) uit twee delen. Een AWF-premie (Algemeen Werkloosheidsfonds) en een sectorpremie, waarvan de hoogte afhankelijk is van de sector waarin de werkgever bij het UWV is ingedeeld.

WW-PREMIE AFHANKELIJK VAN DE SOORT ARBEIDSOVEREENKOMST

Met de invoering van de WAB wordt de WW-premie op geheel andere wijze vastgesteld. Met de WAB wordt de sectorpremie afgeschaft. De sectorpremie wordt samengevoegd met de AWF-premie tot een algemene premie.

De hoogte van deze premie wordt afhankelijk naar de aard van de arbeidsovereenkomst. Er komt een lage premie voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd met een eenduidige (vaste) arbeidsomvang en zonder uitsluiting.

Loondoorbetaling wordt gecombineerd met een hoge premie voor alle andere contractvormen. Uitzondering hierop vormen de arbeidsovereenkomst met de werknemer onder de 21 jaar die minder dan 48 uur per vier weken werkt en de arbeidsovereenkomst die wordt gesloten in het kader van een BBL-traject (beroepsbegeleidende leerweg).

De hoge premie is altijd 5% punt hoger dan de lage premie.

ANTIMISBRUIKBEPALING

Om premiemisbruik te voorkomen, komt er een antimisbruikbepaling. Deze houdt in dat alsnog met terugwerkende kracht de hoge WW-premie moet worden toegepast als:

- Het dienstverband voor onbepaalde tijd binnen twee maanden na aanvang van het dienstverband wordt beëindigd. Dit geldt zowel als de werkgever als de werknemer gedurende deze twee maanden de arbeidsovereenkomst beëindigt.
- Voor een werknemer 30% meer uren zijn verantwoord in de loonaangifte ten opzichte van de overeengekomen arbeidsomvang in de arbeidsovereenkomst (dit geldt alleen voor arbeidsovereenkomsten met een overeengekomen arbeidsomvang van minder dan 35 uur). In dat geval wordt er geacht geen sprake te zijn geweest van een eenduidige arbeidsomvang.

DDD Personeel werkt NIET met oproepovereenkomsten maar alleen met uitzendovereenkomsten. Als u zaken met DDD Personeel doet of gaat doen is het onderstaande betreffende de oproepkrachten NIET van toepassing.

Het belang van een goede planning van medewerkers wordt groter. De WAB verbindt namelijk consequenties aan het werken met een oproepovereenkomst. Dit geldt met name voor wat betreft de verplichting om loon uit te betalen als een werknemer is opgeroepen. In de wet is een definitie opgenomen voor het begrip oproepovereenkomst.

WAT IS DE DEFINITIE VAN EEN OPROEPOVEREENKOMST

Van een oproepovereenkomst is sprake als:

- Er geen eenduidige arbeidsomvang is overeengekomen, een vast aantal uren per tijdvak van bijvoorbeeld een maand of een jaar, waarbij het recht op loon gelijkmatig is verspreid over dat tijdvak, en/of
- Uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting is overeengekomen. Dit betekent dat de werkgever en de werknemer zijn overeengekomen dat de werkgever alleen loon is verschuldigd als de werknemer daadwerkelijk werkt.

MOMENT VAN OPROEPEN

Als de werkgever de tijdstippen waarop de werknemer moet werken niet ten minste vier dagen van tevoren aan de werknemer schriftelijk of elektronisch bekend heeft gemaakt, kan bij een oproepovereenkomst de werkgever de werknemer niet verplichten om aan een oproep om te komen werken gehoor te geven. Het doel hiervan is te voorkomen dat de werknemer permanent beschikbaar moet zijn bij oproepovereenkomsten.

Onder vier dagen worden vier kalenderdagen verstaan waarbij de geplande werkdag niet meetelt. De termijn van vier dagen kan bij CAO worden verkort tot 24 uur.

OPROEP WIJZIGEN

Als de werknemer is opgeroepen en de werkgever vier dagen of korter voor aanvang van het tijdstip waarop de werknemer moet werken de oproep tot werken intrekt, heeft de werknemer recht op loon over de afgezegde uren. Ook bij het wijzigen van de tijdstippen waarop de werknemer moet werken, behoudt hij het recht op loon over de tijdstippen van de oorspronkelijke oproep. Voor de nieuwe uren waarvoor de werkgever hem oproept, geldt dat hij deze niet hoeft te accepteren als hij daarvoor niet meer dan vier dagen van tevoren opgeroepen is. De werkgever moet de oproep tot werken schriftelijk of elektronisch intrekken. Gebeurt dat niet, dan wordt de oproep aangemerkt als niet ingetrokken.

AANBOD GEMIDDELDE ARBEIDSOMVANG

Als een arbeidsovereenkomst op basis van een oproepovereenkomst met een werknemer twaalf maanden heeft geduurd, moet de werkgever de werknemer binnen één maand een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang. In dit nieuwe contract mag geen 'uitsluiting loondoorbetaling' meer zijn opgenomen. De aangeboden arbeidsomvang moet ten minste gelijk zijn aan de gemiddelde arbeidsomvang per maand berekend over de afgelopen twaalf maanden. Voor de berekening van de gemiddelde arbeidsomvang tellen alle verloonde uren mee, dus ook ziekte-uren en vakantie-uren. Het aanbod en de aanvaarding van de nieuwe arbeidsovereenkomst met een vaste arbeidsduur moet schriftelijk of elektronisch gebeuren.

De werknemer heeft ten minste een maand om op het aanbod te reageren. Als de werknemer het aanbod accepteert, is er geen sprake meer van een oproepovereenkomst. Accepteert de werknemer het aanbod niet, dan wordt de oproepovereenkomst voortgezet. Voor het berekenen van de periode van twaalf maanden dienen arbeidsovereenkomsten, die elkaar met een onderbreking van maximaal zes maanden hebben opgevolgd, te worden samengeteld.

Als de werkgever zijn verplichtingen tot een arbeidsaanbod niet nakomt, heeft de werknemer hoe dan ook recht op loon over de gemiddelde arbeidsomvang over de afgelopen twaalf maanden. Deze verplichting geldt ook als de werknemer niet of niet alle uren werkt.

OPVOLGENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

De aangeboden en geaccepteerde arbeidsomvang geldt ook voor opvolgende arbeidsovereenkomsten, tenzij er sprake is van een onderbreking van meer dan zes maanden.

OPZEGTERMIJN

Voor de werknemer geldt voor opzegging van een oproepovereenkomst dezelfde termijn als de werkgever in acht moet nemen bij een oproep (vier dagen, eventueel verkort bij CAO). Opzegging tegen het einde van de maand is dus niet nodig en kan voortaan op iedere kalenderdag.

DDD Personeel doet NIET aan payrolling, maar werkt alleen met uitzend-overeenkomsten. Als u zaken met DDD Personeel doet of gaat doen is het onderstaande betreffende payrolling NIET van toepassing.

De WAB introduceert een definitie van een payroll-overeenkomst. Bij payrolling 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 is dat:

- De payroll-medewerker niet door de payroll-onderneming is geworven en geselecteerd (de payroll-onderneming vervult geen allocatiefunctie). De werving en selectie wordt dus gedaan door de opdrachtgever.
- Exclusiviteit is afgesproken. Dat betekent dat de payroll-medewerker alleen met toestemming van de opdrachtgever aan een ander ter beschikking mag worden gesteld. De payroll-organisatie mag de medewerker dus niet zonder medeweten van de opdrachtgever ergens anders laten werken.

INDICATOREN ALLOCATIEFUNCTIE, van belang is:

- 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. Of de inlener dus zelf de allocatiefunctie heeft vervuld of dit een derde voor hem heeft laten doen, niet zijnde de formele werkgever.
- Of de werknemer eerder in dienst of anderszins werkzaam was 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. Of de uitzendwerkgever zich voornamelijk bezighoudt met het bij elkaar brengen van vraag en aanbod van tijdelijke arbeid. Bijvoorbeeld 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 of intercedenten die actief werven en alloceren.

INDICATOREN ALLOCATIEFUNCTIE, bepalend is:

- Welke afspraken tussen de opdrachtgever en de inlener zijn gemaakt, al dan niet schriftelijk, zoals een exclusiviteitsbeding.
- Of de arbeidskracht is medegedeeld dat hij exclusief aan die onderneming ter beschikking 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 moet afspreken, zoals zijn vakanties. Dat kan gerelateerd aan zijn arbeidsvoorwaarden.
- De inlener ook bemoeienis heeft met het personeelsbeleid ten behoeve van de uitzendkracht, zoals functioneringsgesprekken.

Om te bepalen of sprake is van payroll moet worden gekeken naar de individuele relatie tussen de ter beschikking stellende onderneming, de opdrachtgever en de werknemer. Of de ter beschikking stellende onderneming daarnaast ook uitzendt, waarbij wel vraag en aanbod op de arbeidsmarkt worden samengebracht, is niet van belang.

UITSLUITING VERLICHTE ARBEIDSRECHTELIJKE REGIME

Voor uitzenden geldt het zogenaamde verlichte arbeidsrechtelijke regime. Dit houdt in dat bij uitzenden:

- Er mag worden gewerkt met een zogenaamd uitzendbeding: einde opdracht of ziekte is einde uitzendovereenkomst.
- Dat de uitzendonderneming 26 weken (in de cao voor uitzendkrachten opgerekt naar 78 weken) de loondoorbetaling mag uitsluiten als een werknemer niet daadwerkelijk werkt, dit wordt met de komst van de WAB alleen mogelijk gedurende het 1e jaar dienstverband.
- Dat de ketentelling pas na 26 weken (in de cao voor uitzendkrachten opgerekt naar 78 weken) van toepassing wordt.

Arbeidskrachten die via payroll 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 1 en 2 en Fase 3 kan bij payroll dan dus geen gebruik meer worden gemaakt en ook het uitzendbeding en de langere uitsluiting van de loondoorbetaling kunnen bij payroll niet meer worden toegepast.

PENSIOEN

Alleen voor de arbeidsvoorwaarden ‘pensioen’ geldt dat de payroll-onderneming niet de regeling van de opdrachtgever hoeft te volgen. Dit mag overigens wel. In ieder geval moet de payroll-onderneming een adequate pensioenregeling treffen voor zijn payroll-medewerkers als de werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de opdrachtgever recht hebben op een pensioenregeling.

Van een adequate pensioenregeling is sprake indien tenminste de gemiddelde werkgeverspremie in Nederland wordt afgedragen, er gezorgd wordt voor een ouderdoms- en nabestaandenpensioen en er geen wachttijd wordt gehanteerd. Het recht op een adequate pensioenregeling gaat pas in op 1 januari 2021 omdat invoering van deze regeling meer tijd vergt.

INFORMATIEPLICHT

De opdrachtgever die payroll-medewerkers inhuurt, heeft een informatieplicht. Hij moet de bij hem geldende arbeidsvoorwaarden overleggen aan de payroll-onderneming. Let op! Deze verplichting geldt straks ook voor uitzenden.