

Gevolgen inwerkingtreding Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) per 1 januari 2020

1. Ketenregeling

De ketenregeling is de wettelijke regeling die bepaalt hoeveel tijdelijke arbeidsovereenkomsten er maximaal achter elkaar gesloten mogen worden voordat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. De WAB maakt het mogelijk om (net als voor 1 juli 2015) maximaal drie tijdelijke contracten in een periode van maximaal drie jaar aan te gaan. In de huidige wetgeving is dat twee jaar. Daarna ontstaat automatisch een contract voor onbepaalde tijd. De telling begint opnieuw indien de tussenliggende periode tussen twee contracten zes maanden of langer is, tenzij een cao anders bepaald.

2. Nieuwe ontslaggrond

De huidige Wet Werk en Zekerheid kent 8 ontslaggronden. Iedere grond moet op zichzelf voldoende zijn om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. De WAB introduceert een negende ontslaggrond: de cumulatiegrond. Een werknemer kan dan ook worden ontslagen indien sprake is van twee of meer ontslaggronden, die ieder apart onvoldoende zouden zijn voor een ontslag. Wanneer de cumulatiegrond gebruikt wordt door de werkgever zal wel de transitievergoeding verhoogd worden met 50%.

3. Transitievergoeding

Onder de WAB hebben werknemers al vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding. Dat was voorheen pas na een dienstverband van minimaal 2 jaar. De overgangsregeling voor werknemers van 50 jaar en ouder en voor kleine werkgevers komen per 01-01-2020 te vervallen. De transitievergoeding bedraagt 1/3^e maandsalaris per dienstjaar en wordt naar rato opgebouwd.

4. Payrolling

Per 1 januari 2020 vallen payrollovereenkomsten niet meer onder de noemer uitzendovereenkomsten. Dit komt door de invoering van een nieuwe definitie van het begrip payroll: Een payrollovereenkomst is een overeenkomst waarbij een werknemer door een payrollbedrijf ter beschikking wordt gesteld aan een derde partij, waarbij de overeenkomst van opdracht tussen het payrollbedrijf 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.

5. Oproepkrachten

Een werknemer met een oproepcontract zoals een nul-uren of een min/maxcontract is alleen verplicht te komen werken als een werkgever hem minimaal 4 dagen van tevoren oproept. Als binnen die periode de oproep wordt ingetrokken, houdt de werknemer recht op het loon over de oproep. Bovendien is de werkgever verplicht om een oproepkracht na 12 maanden een arbeidsovereenkomst aan te bieden voor een vast aantal uren. Het staat de oproepkracht vrij om dat aanbod te accepteren of niet.

6. WW-premie

Met de invoering van de WAB wordt er voor de hoogte van de WW-premie onderscheid gemaakt tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en voor onbepaalde tijd. Voor contracten voor bepaalde tijd zal de premie 5% hoger liggen dan bij contracten voor onbepaalde tijd.

Voorwaarden voor toepassing lage WW-premie:

- Contract voor onbepaalde tijd
- Bij contract van minder dan 35 uur p/w: het verschil tussen de contractuele en de verloonde uren mag niet meer dan 30% zijn
- Schriftelijke arbeidsovereenkomst aanwezig bij salarisadministratie

Gevolgen van de invoering van de WAB voor Raakvlak Verloningservice

Om de gevolgen van de invoering van de WAB voor Raakvlak Verloningservice in kaart te brengen moet onderscheid gemaakt worden voor de gevallen waarbij gewerkt wordt op basis van een **opdrachtovereenkomst** en gevallen waarbij gewerkt wordt op basis van een **payrollovereenkomst**.

Schematische weergave wijziging WAB

	St Raakvlak (Maatwerk) - opdrachtovereenkomst	Raakvlak Payroll BV
	Artiestenregeling	Gelijkgesteldenregeling
Ketenregeling	Nee	Ja
Transitievergoeding	Nee	Ja
Payrolling bepalingen	Nee	Ja
WW-premie	hoog	hoog

Concreet levert dat het volgende op:

Situatie voor 01-01-2020	Situatie na 01-01-2020
Verloning via St Raakvlak (Maatwerk) via artiesten- of gelijkgesteldenregeling	Er verandert niets per 1-1-2020 m.u.v. hoge WW premie
Payrollcontract van voor 1-1-2020	Loopt door onder uitzend cao, uitzendbeding mag niet meer toegepast worden
Payrollcontract vanaf 1-1-2020	Valt niet meer onder uitzend cao, normale regels van arbeidsrecht zijn van toepassing + evt. cao van inlener

Uit dit schema blijkt dat de gevolgen voor verloning via de Artiestenregeling en de Gelijkgesteldenregeling beperkt zijn. Wel zal Raakvlak gaan vragen om de opdrachtgever en opdrachtnemer ondertekende opdrachtovereenkomst. Geadviseerd wordt om daarbij gebruik te maken van de door Raakvlak beschikbaar gestelde 'Modelovereenkomst geen werkgeversgezag'. Hierna wordt verder alleen ingegaan op verloning op basis van een arbeidsovereenkomst via **Raakvlak Payroll BV**.

Situatie voor 01-01-2020

Raakvlak Payroll BV biedt tot en met 31-12-2019 payrollcontracten aan op basis van een arbeidsovereenkomst met een uitzendbeding en volgt daarbij de cao voor uitzendkrachten (ABU). Hierdoor is de fase-regeling uit de cao van toepassing en valt de werknemer na 26 gewerkte weken onder de pensioenregeling van StiPP. Doordat in fase A van de cao gedurende 78 gewerkte weken het uitzendbeding van kracht is, was het risico van ziekteverzuim voor het grootste gedeelte via de ziekwet afgedekt. Het uitzendbeding bepaalt ook de regels rond de beëindiging van de overeenkomst door zowel inlener, de werknemer als Raakvlak.

Situatie per 01-01-2020

Door de invoering van de WAB vallen payrollovereenkomsten niet meer onder de noemer uitzendovereenkomsten indien het payrollbedrijf (Raakvlak) werknemers ter beschikking stelt om onder leiding en toezicht van de inlener werkzaamheden te verrichten en daarbij geen rol heeft gespeeld bij het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en er tevens sprake is van een exclusieve terbeschikkingstelling van de werknemer aan de inlener. Het gevolg hiervan is dat payrollovereenkomsten niet meer onder de cao voor uitzendkrachten vallen.

Is Raakvlak Payroll een uitzendbedrijf of een payrollbedrijf?

Het mag duidelijk zijn dat Raakvlak Payroll voldoet aan de definitie van een payroll bedrijf: Raakvlak speelt op geen enkele wijze een rol bij het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en heeft ook niet de ambitie om dit in de toekomst te gaan doen. Het is ons bekend dat er partijen in de markt zijn die zich per 01-01-2020 zullen presenteren als een uitzendbedrijf, maar wij zijn van mening dat dit in veel gevallen een gekunstelde constructie zal zijn, waar het maar de vraag van zal zijn of die toekomstbestendig is.

Omdat Raakvlak Payroll payrollovereenkomsten zal blijven aanbieden is het voor de gevolgen daarvan van belang om te kijken of een payrolloverkomst is gesloten voor of na 01-01-2020. Dit omdat er sprake kan zijn van **overgangsrecht** bij overeenkomsten gesloten voor 01-01-2020.

Payrollovereenkomsten van voor 01-01-2020

- De cao voor uitzendkrachten blijft van toepassing, inclusief de fase-regeling en de pensioenregeling van StiPP.
- Het uitzendbeding uit de payrollovereenkomst komt te vervallen.
- De werknemer heeft per 01-01-2020 recht op de arbeidsvoorwaarden zoals die bij de inlener gelden.
- De werknemer heeft recht op een **transitievergoeding** indien de terbeschikkingstelling door de inlener of door Raakvlak wordt beëindigd of niet wordt verlengd.

Payrollovereenkomsten vanaf 01-01-2020

- De cao voor uitzendkrachten is niet van toepassing
- De ketenregeling uit het standaard arbeidsrecht is van toepassing, de zogenaamde 3x3x6 bepaling: er kunnen maximaal 3 tijdelijke contracten worden aangegaan in een periode van maximaal 3 jaar en die telling gaat opnieuw in na een onderbreking van 6 maanden of langer.
- Bij de bepaling van de keten tellen contracten van voor 01-01-2020 mee
- In een eerste payrollcontract zal een proeftijd van maximaal 1 maand worden opgenomen
- Een payrollcontract kan de vorm hebben van een oproepcontract, bijvoorbeeld een nul-uren contract
- De werknemer heeft per 01-01-2020 recht op de arbeidsvoorwaarden zoals die bij de inlener gelden. De inlener is verplicht informatie over die arbeidsvoorwaarden te verstrekken aan Raakvlak. Raakvlak zal hiervoor een vragenlijst aan de te ondertekenen opdracht-bevestigingen toevoegen.
- De werknemer heeft recht op een transitievergoeding indien de terbeschikkingstelling door de inlener of door Raakvlak wordt beëindigd of niet wordt verlengd
- In tegenstelling tot wat wij eerder van mening waren zullen wij de pensioenregeling van StiPP ook toepassen op payrollcontracten die na 01-01-2020 zijn aangegaan. Vanaf 01-01-2021 moet Raakvlak aan de werknemers een adequate pensioenregeling aanbieden. Welke vorm die zal krijgen wordt nog onderzocht.
- Tussentijdse opzegging van de payrollovereenkomst kan alleen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijnen. Dit geldt zowel voor de werknemer als de inlener

Gevolgen van de WAB voor de te berekenen werkgeverslasten

Het doel van de WAB was om tijdelijke arbeid duurder te maken en dat doel wordt bereikt door de volgende maatregelen die gevolgen hebben voor de loonkosten.

- Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (zoals payrollovereenkomsten) geldt per 01-01-2020 een WW premie die 5% hoger is dan de WW premie bij arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Die hoge WW premie zal in 2020 7.94% bedragen
- Vanaf de eerste dag van de payrollovereenkomst heeft de werknemer recht op een **transitievergoeding** indien de terbeschikkingstelling door de inlener of door Raakvlak wordt beëindigd of niet wordt verlengd. Die transitievergoeding bedraagt 1/3 maandloon per dienstjaar. De kosten van de transitievergoeding zal in de vorm van een opslag van 2.78% over het brutoloon worden doorberekend in de loonkosten. Indien de transitievergoeding niet betaald hoeft te worden (bijvoorbeeld doordat de werknemer zelf de overeenkomst beëindigt of omdat de werknemer in dienst worden genomen door de inlener) zullen die kosten weer worden gecrediteerd. Ook over de periode voor 01-01-2020 waarin werknemer werkzaam is geweest voor dezelfde inlener, zullen de kosten van de transitievergoeding doorberekend gaan worden.
- Omdat het risico van ziekteverzuim geheel voor rekening van Raakvlak komt zal een opslag van 3% over het totale brutoloon worden berekend.

Gelukkig heeft de WAB ook een aantal gunstige gevolgen voor door te berekenen werkgeverslasten.

- De sectorfondspremie komt per 01-01-2020 geheel te vervallen.
- Bij nieuwe payrollovereenkomsten komen de krachtens de cao verplichte afdrachten voor o.a. scholing te vervallen

- Payrollbedrijven vallen per 01-01-2020 niet meer onder de sectorindeling voor uitzendbedrijven, maar onder de sectorindeling voor zakelijke dienstverlening. Dit zal een gunstig effect hebben op de door te berekenen Whk premie. Op dit moment heeft Raakvlak bij de Belastingdienst een bezwaarprocedure lopen om de sectorindeling aangepast te krijgen. Zolang dit hierover nog geen uitspraak is gedaan zullen wij de WHK premie voor uitzendbedrijven moeten doorberekenen. Zodra de sectorindeling is aangepast zullen wij de lagere WHK premie toepassen en zo nodig correcties doorvoeren.

Hoe nu verder?

Wij zijn van mening dat wij, door het doorgaan als payrollbedrijf, een solide uitwerking bieden van de WAB. Indien inleners voor de stijgende werkgeverslasten overwegen de werknemer direct in dienst te nemen, dan zal Raakvlak daar uiteraard aan meewerken.

Wij horen echter ook al geluiden dat inleners de voorkeur geven aan het werken met ZZP'ers in plaats van payrollkrachten. Dit levert op korte termijn voordelen op, maar men moet zich wel realiseren dat dit grote gevolgen heeft voor de werknemer ingeval van ziekte of werkloosheid.

Ook wordt er op dit moment gewerkt aan een betere afbakening van het begrip ZZP'er. Dit zal waarschijnlijk gaan gebeuren door het invoeren van een verplichte vragenlijst/webmodule die door zowel opdrachtgever als opdrachtnemer moet worden ingevuld. De eerste testen met die vragenlijst hebben al geleerd dat het overgrote deel van de ZZP'ers alsnog als werknemer wordt aangemerkt. Ook is het waarschijnlijk dat voor ZZP'ers een minimumtarief zal worden ingevoerd. Op dit moment wordt daarbij een uurtarief van € 16.00 genoemd. Dit tarief ligt boven het in 2019 geldende minimale payrolltarief.

Voor meer informatie en een advies toegespitst op een specifieke situatie kunt u een email met uw vraag sturen naar payroll@raakvlak.nl. Wij nemen dan zo snel mogelijk contact met u op.

Tot slot

De WAB is bij uitstek een onderwerp waarbij een aantal onderwerpen nog niet helemaal uitgekristalliseerd is en waarbij ook voortschrijdend inzicht om de hoek komt kijken. Wij adviseren dan ook om onze website regelmatig in de gaten te houden. Wijzigingen zullen daarop worden aangekondigd.

Rotterdam, februari 2020