

## Onderstaand vindt u een overzicht van de meest relevante voorgestelde wijzigingen uit de Wet Arbeidsmarkt in Balans (invoeringsdatum 1 januari 2020);

- **Payrollovereenkomst (art. 7:692 BW)**

De payrollovereenkomst is een bijzondere vorm van de uitzendovereenkomst uit artikel 7:690 BW. Het onderscheid tussen de uitzendovereenkomst en de payrollovereenkomst is dat de werkgever bij payrolling geen allocatiefunctie vervult.

### Definitie

De definitie van de payrollovereenkomst is; *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.*

### In- en doorlenen

Wanneer een werknemer een arbeidsovereenkomst heeft met een werkgever die geen allocatiefunctie vervult en de opdrachtgever de werknemer vervolgens doorleent aan een vierde om onder diens leiding en toezicht werkzaamheden te verrichten, is er ook sprake van payrollovereenkomst. De definitie van payrolling is daarmee ook van toepassing op situaties van back-office payrolling.

- **Bijzondere bepalingen (art. 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.

Zodra de opdrachtgever geen werknemers in dienst heeft, dan hebben payrollkrachten recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven waar de opdrachtgever werkzaam is.

### Pensioen

Er wordt geregeld dat voor arbeidskrachten, die in het kader van payrolling 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

Deze vorm van terbeschikkingstelling wordt onder het regime van payrolling gebracht.

- **Wanneer is er sprake van een allocatieve functie?**

De volgende indicaties zijn onder meer relevant:

- a. Of de formele (uitzend)werkgever de arbeidskracht (zelf) heeft geworven en geselecteerd, bijvoorbeeld plaatsing van een vacature, het actief benaderen van potentiële arbeidskrachten, en het actief benaderen van opdrachtgevers;
- b. Of en in welke door 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;
- c. Of de werknemers eerder in dienst of anderszins werkzaam waren bij de inlenende onderneming (draaideurconstructie) en de inlener zelf de allocatiefunctie heeft vervuld;
- d. 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';
- e. De structurele aard van de werkzaamheden/functie die door de arbeidskracht verricht moeten worden bij de inlener (en dus geen tijdelijk vraag naar arbeid);
- f. 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)

Deze indicaties dragen bij aan het bepalen of de werkgever ten behoeve van de arbeidskracht een voldoende allocatieve functie heeft vervuld. Geen van de bovengenoemde indicaties staan op zichzelf, maar tezamen kunnen ze helpen bij het bepalen of er sprake is van een allocatieve functie.

- **Wanneer is er sprake van exclusieve terbeschikkingstelling?**

De volgende indicaties in ieder geval van belang:

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

- **Informatieplicht inlener (art. 12a Waadi)**

In het voorgestelde artikel 12a wordt een informatieplicht opgelegd aan de inlener om de bij hem geldende arbeidsvoorwaarden te overleggen aan de uitzendonderneming, die immers, op grond van artikel 8 Waadi (bij ter beschikking stelling, niet zijnde payroll), dan wel op grond van het in dit wetsvoorstel opgenomen artikel 8a (bij ter beschikking stelling in het kader van payroll) verantwoordelijk is voor het naleven van deze voorwaarden ten aanzien van de werknemer. Deze arbeidsvoorwaarden worden eveneens door de inlener kenbaar gemaakt aan de ter beschikking gestelde arbeidskracht. Deze bepaling laat de informatieverplichting die op grond van artikel 7:655 BW op de werkgever berust, onverlet.

- **Loonstrook (art. 7:626 BW)**

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.

- **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.

- **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.

- **Concurrentiebeding (art. 7:653 BW)**

Een werkgever kan geen rechten ontlenen aan het concurrentiebeding wanneer de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd gedurende de proeftijd van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het maakt daarbij niet uit of het de werkgever of de werknemer is die de arbeidsovereenkomst opzegt tijdens de proeftijd.

- **Informatieplicht (art. 7:655 BW)**

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.

Er wordt de verplichting opgenomen om bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst de werknemer schriftelijk of elektronisch te informeren of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan, en of de omvang van de te verrichten arbeid eenduidig is vastgelegd. Deze vermelding kan achterwege blijven als deze gegevens in de schriftelijke arbeidsovereenkomst of op de loonstrook zijn vermeld.

- **Ketenbepaling (art. 7:668a BW)**

De periode waarna elkaar opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten overgaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gaat van 2 jaar naar 3 jaar. Dit betekent dat er 3 contracten in 3 jaar aangegaan kunnen worden voordat een contract voor onbepaalde tijd moet worden aangegaan.

### **Onderbrekingstermijn**

Er bestaat nu al de mogelijkheid om bij collectieve arbeidsovereenkomst de onderbrekingstermijn van ten hoogste zes maanden te verkorten tot ten hoogste drie maanden voor bij die overeenkomst of regeling aangewezen functies die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.

Deze mogelijkheid wordt nu verruimd. Voorgesteld wordt de voorwaarde dat het moet gaan om 'klimatologische of natuurlijke omstandigheden' te laten vervallen.

- **Ontslaggrond (art. 7:669 BW)**

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 c tot en met h maakt dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden om de arbeidsovereenkomst voort te laten duren.

- **Ontslagvergoeding (art. 7:671b BW)**

Als de rechter het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst inwilligt op grond van de cumulatiegrond, kan hij de werknemer een vergoeding kan toekennen. Deze vergoeding komt bovenop de transitievergoeding waar de werknemer al recht op heeft op grond van de wet. Deze extra vergoeding bedraagt ten hoogste de helft van de transitievergoeding waar de werknemer al aanspraak op maakt bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De rechter bepaalt de hoogte van de vergoeding aan de hand van de mate waarin aan de ontslaggronden c tot en met h is voldaan.

- **Opzegtermijn (art. 7:672 BW)**

*De opzegtermijn voor een werknemer met een nulurenovereenkomst wordt verkort. De opzegtermijn is gelijk aan de termijn waarbinnen de werkgever de werknemer kan oproepen en de werknemer gehouden is aan de oproep gehoor te geven. Deze termijn is vier dagen, maar kan bij cao verkort worden tot 24 uur. Deze termijn biedt de werkgever de mogelijkheid geboden vervanging te zoeken voor de werknemer.*

- **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.*

Er is niet langer sprake van een hogere transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst langer dan 10 jaar heeft geduurd.

### **Wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen**

- De sectorfondspremies verdwijnen, de sectorfondsen worden opgeheven. De sectoren blijven wel bestaan voor de Whk-premies (ZW en WGA);
- Er komt een premiedifferentiatie naar de aard van het contract. Er komt één lage werkloosheidspremie (AWf) werknemers met een vast contract en één hoge premie AWf voor werknemers met een tijdelijk contract. De hoge premie AWf is 5%-punt hoger dan de lage premie AWf. Voor het hoge en lage AWf-premiepercentage is er geen onderscheid naar sector. SZW stelt zelf de hoogte vast van dit hoge en lage premiepercentage.
- Voor voor de ZW- en WGA-premie worden de uitzendwerkgevers in de vaksectoren ingedeeld bij sector 52 Uitzendbedrijven. Payrollbedrijven worden ingedeeld in de sector 45 (Zakelijke dienstverlening III)

### **Wat moet onder een vast contract worden verstaan?**

De regering verstaat in het kader van WW-premiedifferentiatie onder het vaste contract een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarin de omvang van de te verrichten arbeid eenduidig is vastgelegd (in de praktijk mogen gewerkte uren niet meer dan 30% naar boven of beneden afwijken ten opzichte van wat schriftelijk is overeengekomen). Voor werknemers met zulke contracten kunnen werkgevers de lage premie afdragen; voor alle andere werknemers de hoge premie. Deze definitie sluit aan bij de reden waarom de regering vaste contracten aantrekkelijker wil maken, namelijk dat deze contracten zekerheid bieden aan werknemers.

Consequentie voor ZW en WGA is onvoorspelbaar, maar we schatten in dat de premies daarvan heel hoog zullen zijn. Men wil de komende tijd wel werken aan modernisering van de financiering van de ZW en WGA.