

# Dossier Impact WAB



**WE**PAY**PEOPLE**

## 1. WePayPeople en de Wet Arbeidsmarkt in Balans

De huidige dienstverlening van WePayPeople is gebaseerd op het Burgerlijk Wetboek (BW), de Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs (WAADI) en vindt plaats onder de NBBU-CAO voor Uitzendkrachten. Aan dit rijtje zal de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) worden toegevoegd. Omdat actieve allocatie en ter beschikkingstelling op niet-exclusieve basis voldoende zijn geborgd in onze werkwijze zal een overgroot deel van onze dienstverlening grotendeels ongewijzigd gecontinueerd kunnen worden. Wij hebben in het verleden uitgezonden en zullen dat in de toekomst blijven doen. Maar naast onze reguliere uitzendovereenkomsten zullen wij voor alle gevallen -bestaand en nieuw- waarbij onomstotelijk vaststaat dat het om payrolling gaat- ook een aparte payrollarrangement aanbieden.

Onze klanten zullen ruimschoots voor 1 januari 2020, de inwerkingtreding van de WAB, worden gecontacteerd om de mogelijkheden en de invulling van de verdere samenwerking te bespreken.

## 2. Payrolling in de Wet Arbeidsmarkt in Balans

### Payrolling krijgt een eigen status binnen de wet

Tot op heden is er geen wettelijk verschil tussen payrolling en uitzenden. Met de WAB wordt een 'payrollovereenkomst' aan het BW en de WAADI toegevoegd die als volgt wordt gedefinieerd: "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".

Payrolling wordt volgens deze definitie gekenmerkt doordat (i) de payrollwerkgever geen 'allocatiefunctie' op arbeidsmarkt vervult en (ii) dat de arbeidskracht exclusief ter beschikking wordt gesteld aan één

opdrachtgever. Er is sprake van payrolling als aan beide criteria wordt voldaan.

Bij payrolling mag geen gebruik meer worden gemaakt van het uitzendbeding en geldt de nieuwe -reguliere- ketenregeling van drie contracten in drie jaar tijd. Daarnaast hebben payrollwerknemers recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als de 'vaste' werknemers van de opdrachtgever inclusief -vanaf 1 januari 2021- een 'adequate' pensioenregeling.

### **3. Waar gaat de WAB nog meer over?**

#### **Ketenregeling**

De WAB brengt de duur van de reguliere ketenregeling weer terug naar drie contracten voor bepaalde tijd in drie jaar tijd waarbij de periode tussen contracten minimaal 6 maanden moet zijn. Hiermee is de ketenregeling qua duur (3 jaar) en aantal contracten (3 contracten voor bepaalde tijd) weer terug bij de omvang die gold van 1 januari 1999 tot en met 1 juli 2015. Het maximum aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten blijft drie.

Bij CAO wordt (onder voorwaarden) de mogelijkheid geïntroduceerd de tussenpoos van zes maanden te verkorten tot drie maanden.

#### **WW-premie laag voor vast en hoog voor flexibel contract**

Vanaf 2020 worden de sectoren voor de WW-premie afgeschaft en wordt er onderscheid gemaakt tussen een laag en een hoog tarief voor de WW-premie. Voor werknemers met een vast contract zal 5% minder premie worden afgedragen dan voor werknemers met een flexibel contract. Hierbij dient opgemerkt te worden dat het verschil in hoogte van de WW-premie niet alleen gebaseerd is op contractduur maar ook op of er wel of niet een vast aantal uren per week gewerkt wordt. Werkgevers die direct hun personeel op flexibele basis inhuren zullen ook worden getroffen door dezelfde hogere WW-premie. Werkgevers worden verplicht de aard van de arbeidsovereenkomst via de loonstrook voor werknemers zichtbaar te maken.

#### **Transitievergoeding**

Werknemers krijgen al vanaf hun eerste werkdag recht op een transitievergoeding, in plaats van pas na verloop van twee jaar. De

transitievergoeding bedraagt voor iedereen voor elk jaar dienstverband een derde van het maandsalaris. Dit geldt ook voor de dienstjaren van een arbeidsovereenkomst na verloop van tien jaar. Deze wegen nu nog zwaarder in de berekening maar zullen vanaf 1 januari 2020 conform de nieuwe methode worden meegewogen.

### **Ontslagrecht**

De WAB regelt de invoering van een zogenoemde cumulatiegrond in het reguliere ontslagrecht. Dit maakt het voor werkgevers eenvoudiger om reguliere werknemers te ontslaan. Bij meerdere 'niet-voldragen' ontslaggronden -die op zichzelf staand niet zwaar genoeg zijn om iemand te ontslaan- kan de rechter beslissen - door de ontslaggronden te cumuleren (bij elkaar te tellen) om toch tot ontslag over te gaan.

### **Oproepovereenkomst**

De werkgever moet de werknemer met een oproepovereenkomst ten minste vier dagen van te voren schriftelijk of per e-mail oproepen. Als de oproep niet tijdig gebeurt, hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan de oproep. Binnen bepaalde cao's kan de oproeptermijn worden verkort tot 24 uur. Als een eenmaal gedane oproep binnen vier dagen weer wordt ingetrokken, dan behoudt de oproepkracht zijn recht op loon over de periode waarvoor hij was opgeroepen. Als de oproepovereenkomst een jaar heeft geduurd, moet de werkgever de werknemer een schriftelijk of elektronisch aanbod voor een arbeidsovereenkomst doen voor het aantal uur dat hij het jaar ervoor gemiddeld heeft gewerkt. Zolang de werkgever verzuimt dit aanbod te doen, heeft de oproepkracht recht op loon over dit aantal uren.

## **4. Meer weten?**

Heeft u nog vragen of wilt u meer informatie? Neem contact op met Daniël Meis via [d.meis@wepaypeople.nl](mailto:d.meis@wepaypeople.nl) óf bel met: 020 716 33 84.



**WEPAYPEOPLE**

**WePayPeople N.V.**  
Donauweg 10  
1043 AJ Amsterdam

+31 (0)20 716 33 84  
info@wepaypeople.nl  
www.wepaypeople.nl

BTW-VAT NL8189.55.806.B01  
KvK-COC 34.29.28.36 / BIC RABOBL2U  
IBAN NL85 RABO 0141 440 724