

Nieuwsbrief:

In dit nummer:

- Invoering WAB per 1 januari 2020



Safex Certificatie Instelling B.V.
Safex Inspectie Instelling B.V.

Nijverheidstraat 17
2984 AH Ridderkerk

Tel: 088-0289000

info@safexci.nl
www.safexci.nl

Invoering WAB (Wet Arbeid in Balans) per 1 januari 2020; de belangrijkste wijzigingen

Per 1 januari 2020 zal de Wet Arbeid in Balans (WAB) worden ingevoerd. Deze invoering heeft de nodige consequenties voor de uitzendbranche, maar ook voor payroll-organisaties. Omdat er ook raakvlakken zijn met het SNA keurmerk brengen wij u graag op de hoogte van de belangrijkste wijzigingen in deze nieuwe wet in relatie tot het keurmerk.

Payrolling

Binnen de WAB geldt dat payrollkrachten recht krijgen op dezelfde rechtspositie en arbeidsvoorwaarden als medewerkers die rechtstreeks bij een opdrachtgever in dienst zijn. De definitie van een payrolling is hierbij:

“Het op basis van een overeenkomst van opdracht, die niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, ter beschikking stellen van een arbeidskracht, om onder toezicht en leiding van de opdrachtgever, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, arbeid te verrichten, waarbij degene die de arbeidskracht ter beschikking stelt alleen met toestemming van de opdrachtgever bevoegd is deze arbeidskracht aan een ander ter beschikking te stellen.”

Oproepcontracten

Werknemers met een oproepcontract moeten nu in veel gevallen nog continu beschikbaar zijn. Bovendien is momenteel een oproepcontract geen juridisch begrip omdat met de term vaak verwezen wordt naar een zogenaamd 0-uren contract. De WAB wil deze werknemers meer zekerheden bieden op het gebied van de te werken uren en dagen. De belangrijkste wijziging is dat de WAB zorgt voor een wettelijke definitie.

Omdat de WAB verder strenge regels hanteert voor oproepcontracten, is het voor uitzendorganisaties belangrijk om te weten wanneer een uitzendcontract wordt aangemerkt als oproepovereenkomst. Dat is het geval indien:

De omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van:

1. ten hoogste een maand; of
2. ten hoogste een jaar en het recht op loon van de werknemer gelijkmatig is verspreid over die tijdseenheid; of de werknemer op grond van artikel 628, lid 5 of 7, of artikel 691, lid 7, geen recht heeft op het naar tijdruimte vastgestelde loon, indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht.

Deze definitie houdt in dat Fase A (ABU) of Fase 1-2 (NBBU) uitzendcontracten of detachingscontracten zonder vastgesteld aantal uren per tijdseenheid of met een ULV (Uitsluiting Loondoorbetalings Verplichting) met ingang van 1 januari 2020 als oproepcontract zal worden gezien. Meer informatie over de WAB vindt u op de site van ABU of de site van de NBBU.

Ondanks dat er nog geen definitief uitsluitsel van de schema-beheerder (Stichting Normering Arbeid) is, is het zeker dat een aantal elementen uit de WAB van directe invloed zullen zijn op het SNA keurmerk. Te denken valt aan de gewijzigde premiepercentages, de payroll- en oproepovereenkomst definitie en de gewijzigde sectorcode indeling. Zo gaat payrolling van 52 naar 45, met de bijbehorende gewijzigde premies die verschuldigd zijn.

De inspecties voor het SNA keurmerk zullen rekening houden met deze wijzigingen. Uw bedrijfsvoering zal dus per 1 januari 2020 de wijzigingen moeten hebben doorgevoerd om te (blijven) voldoen aan wet- en regelgeving (de WAB in dit geval) en ook de continuïteit van uw SNA keurmerk te waarborgen.

Wilt u meer informatie? Kijk dan op de site van de ABU / site van de NBBU of neem contact met ons op met uw vraag.