



**Deloitte Update Café**

Flexibilisering arbeid

Maart 2017

# Voorstellen

## Spreker

### **Yvonne Raymakers**

Legal | Employment Law & Pensions

[YRaymakers@deloitte.nl](mailto:YRaymakers@deloitte.nl)

088 288 8926

06 2082 8600



**Deloitte.**  
Legal

# Agenda

## Actualia flexibilisering arbeid

1. Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd
2. De ZZP'er: Wet DBA
3. Uitzenden / payrollen: Care 4 Care
4. Tijdelijke internationale detachering: WagwEU

# Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

# Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd

## 1. Proeftijd

- In arbeidsovereenkomst  $\leq$  6 maanden nietig
- Eén maand bij arbeidsovereenkomst  $\geq$  6 maanden en  $<$  2 jaar
- Twee maanden bij arbeidsovereenkomst  $\geq$  2 jaar

**Bij verlenging arbeidsovereenkomst tussen dezelfde werkgevers:** proeftijd toegestaan indien wezenlijk andere vaardigheden en verantwoordelijkheden dan vorige overeenkomst, waarover de ervaringen gedurende de vorige arbeidsovereenkomst onvoldoende inzicht hebben gegeven.

**Opvolgend werkgeverschap:** proeftijd niet toegestaan indien ten aanzien van de verrichte arbeid opvolgend werkgever.

# Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd

## 2. Ketenregeling

3 x 2 x 6

3 contracten binnen een periode van 2 jaar zonder onderbrekingen langer dan 6 maanden

**Opvolgend werkgeverschap:** ten aanzien van verrichte arbeid opvolger in de keten, ook onbepaalde tijd arbeidsovereenkomst telt mee.

**Tussen dezelfde partijen:** verrichte arbeid in keten niet relevant, alleen bepaalde tijd arbeidsovereenkomsten

# Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd

## 2. Afwijkingen ketenregeling

**Bij cao:** 6 x 4 x 6

Maar alleen als:

- uitzendovereenkomst, of
- “de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verhoging of verlenging vereist”

**Seizoensarbeid bij cao** (per 1/7/2016): 3 x 2 x 3

**Bij ministeriële regeling:** buiten toepassing laten van de ketenregeling voor bepaalde functies in een bedrijfstak

- Bestendig gebruik voor die functies in die bedrijfstak
- Vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk dat uitsluitend met bepaalde tijd contracten wordt gewerkt.

(Betaald voetballers, trainers, technisch directeur, hoofd scouting betaald voetbal, bondstrainers (nationale sportbond), dansers en acteurs, remplaçant orkest, RTL presentatoren (> EUR 100K)



# Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd

## Vraag 1

Voor het eindigen van een tijdelijk contract hoeft een werkgever niets te doen.

Dat klopt

Dat klopt niet

### Arbeidsovereenkomst

Art. 1. De overeenkomst wordt aangegaan voor de duur van één jaar en eindigt derhalve op 31 december a.s.

Art. 2. Let op (en lees dit goed): werkgever meent het echt van die 31 december. Hij wil niet met u verder straks. Duidelijk?



# Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd

## 3. Aanzegverplichting

- Schriftelijk aanzeggen dat de arbeidsovereenkomst wel / niet wordt verlengd, en zo ja, onder welke voorwaarden (anders zelfde voorwaarden)
- Uiterlijk één maand voor het einde (ook bij verlenging)
- Alleen bij arbeidsovereenkomsten  $\geq 6$  maanden
- Niet als contract niet op kalenderdatum is vastgesteld (bijv. project, vervanging zwangere)
- Sanctie niet in acht nemen: 1 maandsalaris boete (evt pro rata)
- Werknemer moet binnen 2 maanden opeisen (zou kunnen cumuleren)

# Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd

## 4. Transitievergoeding

### **Wettelijk recht:**

- Dienstverband 2 jaar en langer
- Bij opzegging, ontbinding of geen verlenging bepaalde tijd op initiatief werkgever
- Bij opzegging, ontbinding of geen verlenging bepaalde tijd op initiatief werknemer vanwege ernstig handelen/nalaten werkgever
  
- 1/6 maandsalaris per 6 maanden t/m 10e dienstjaar (1/3 per jaar)
- 1/4 maandsalaris per 6 maanden voor ieder dienstjaar daarna (1/2 per jaar)
- Max van € 77.000,- bruto (2017), of een jaarsalaris als dat meer is dan € 77.000

### **Overgangsrecht voor oudere werknemers** (m.u.v. bedrijven < 25 wn):

1/2 maandsalaris per 6 maanden vanaf leeftijd 50 jaar en minimaal 10 jaar in dienst

**Opvolgend werkgeverschap:** voorafgaande arbeidsovereenkomsten tellen mee voor de dienstjaren indien werkgever ten aanzien van verrichte arbeid opvolger

# Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd

## 5. Meest flexibele oplossing

### **7 x 8 x 8**

- Proeftijd
- Geen omzetting naar vast contract
- Einde van rechtswege
- Geen transitievergoeding

NB. Wél aanzegverplichting bij ieder contract  $\geq$  6 maanden

# Flexwerkers, zzp'ers of een vaste baan voor iedereen?

Deze verkiezingen gaan de arbeidsmarkt voor jaren bepalen

*Het Financieele Dagblad 3 februari 2017*

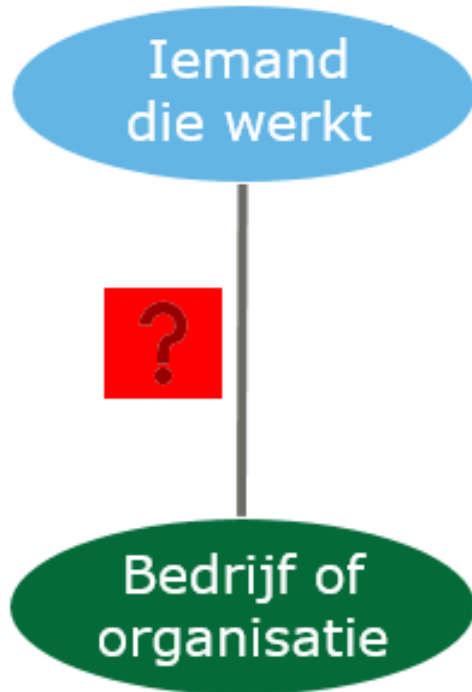
<b>Verkiezingen 2017: Wat willen de partijen met de arbeidsmarkt?</b>	
<b>Flex-vast</b>	<b>ZZP'ers</b>
 Geen voorstellen	Geen voorstellen
 Terugdraaien ketenbepaling WWZ	Belastingdienst duidelijk over schijn-zzp'ers
 Meerjarige arbeidscontracten	Zelfstandige aftrek alleen bij pensioen-opbouw
 Tijdelijke contracten weg, maar vast minder vast	Nieuwe VAR, vrijwillige toegang pensioen en soc. verz.
 Hogere WW-premie flex	AOV verplicht
 Hogere WW-premie flex	In de WIA
 Hogere WW-premie flex	AOV verplicht, tariefafspraken

© FD | Bron: (Concept) verkiezingsprogramma's partijen en website SP

# Update Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA)

# Wet DBA

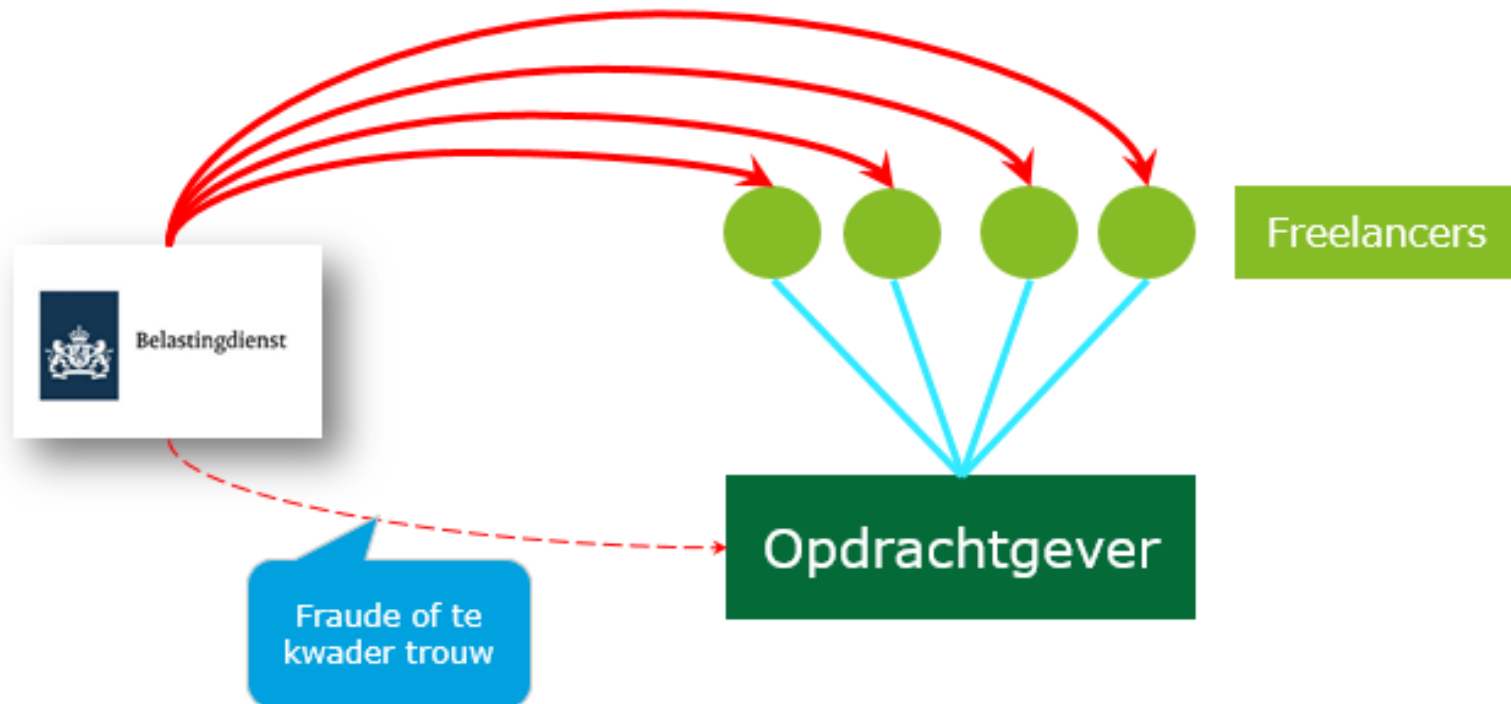
Hoe zat het ook al weer?



Kwalificatie  
problematiek...

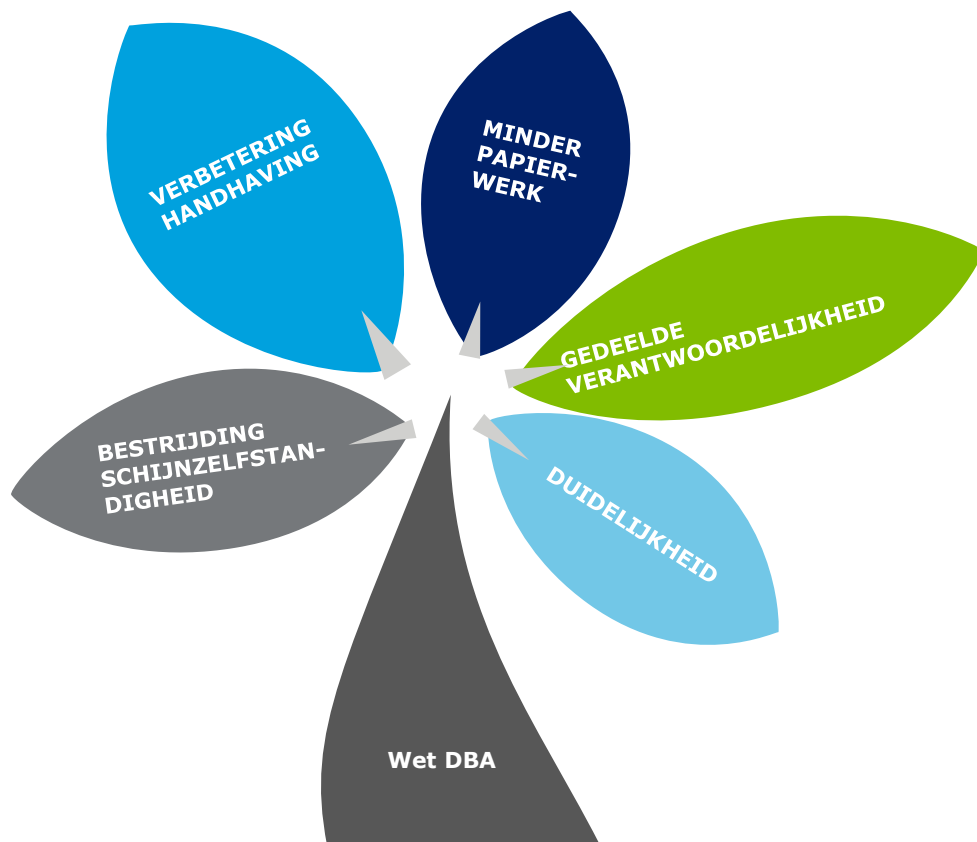
# Wet DBA

## Handhavingsproblemen VAR



# Wet DBA

## Wet DBA wil knelpunten VAR oplossen



**BESTRIJDING  
SCHIJNZELFSTANDIGHEID**  
Sommige freelancers zijn ten onrechte als zodanig aangemerkt. Derving van belastinginkomsten en sociale premies.

**VERBETERING HANDHAVING**  
De VAR-systematiek was onuitvoerbaar. Opdrachtgevers kunnen nu ook naheffingsaanslagen krijgen.

**MINDER PAPIERWERK**  
Wanneer duidelijk is dat geen sprake is van een dienstbetrekking, hoeft niets extra's gedaan te worden.

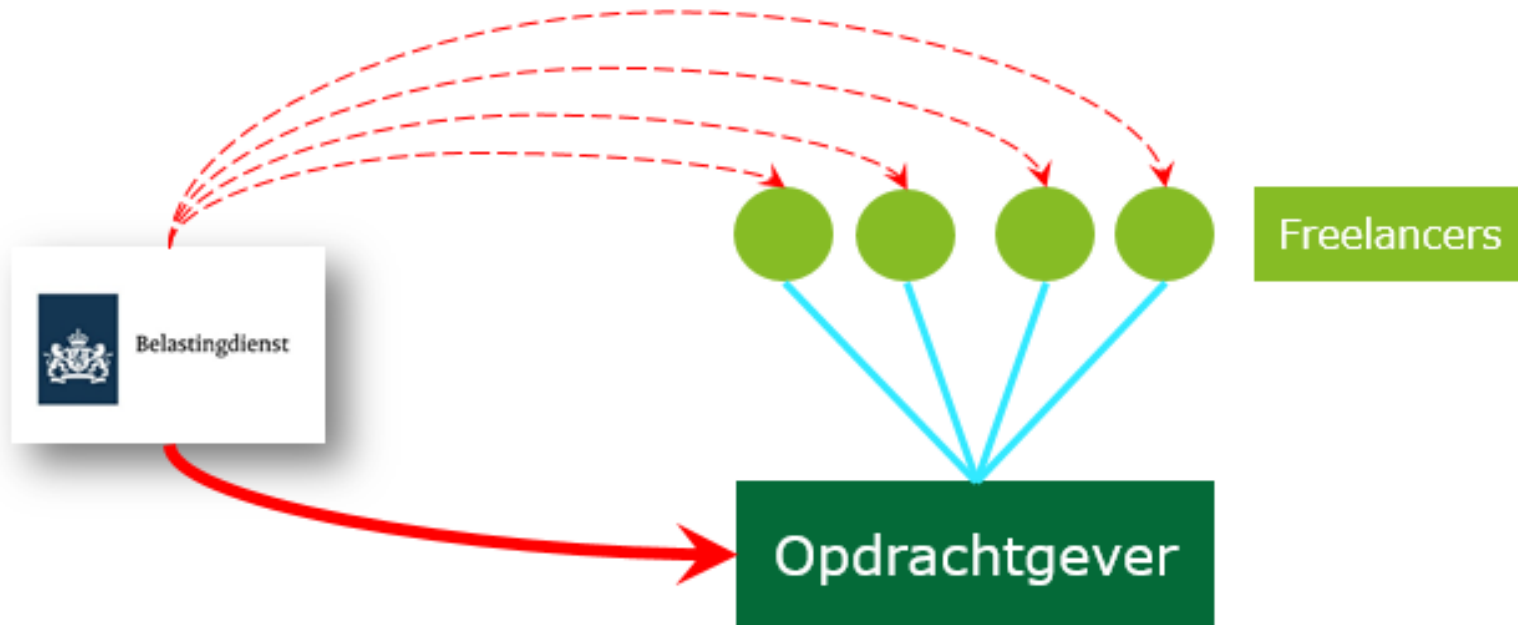
**GEDEELDE  
VERANTWOORDELIJKHEID**  
Opdrachtgever en opdrachtnemer worden samen verantwoordelijk voor de vormgeving van de arbeidsrelatie.

**MEER DUIDELIJKHEID**  
Een VAR is slechts een beoordeling van de situatie vooraf. Nu wordt achteraf beoordeeld.



# Wet DBA

## Verbetering handhaving met Wet DBA



- Opdrachtgever kan beschermd worden door:
  - Gebruik te maken van model- of voorbeeldovereenkomst Belastingdienst
  - Eigen overeenkomst te laten goedkeuren
  - Feitelijke uitvoering conform overeenkomst (!!)
- Risico: naheffingen...

Wet DBA

Onduidelijkheid, onzekerheid, paniek, kritiek, veel kritiek...

**Aantal zzp'ers dat opdrachten misloopt  
stijgt 30%**

**‘De machine ging draaien en liep  
steeds meer vast’**

**Stop met lapwerk, denk eerst eens echt  
na over de arbeidsmarkt**

**Grote bedrijven ontdoen zich massaal  
van zzp'ers**

# Wet DBA

## Commissie Boot

- Taak: onderzoek de juistheid van (model)overeenkomsten die de Belastingdienst beoordeeld heeft.
- Belangrijkste conclusies en aanbevelingen van de Commissie:
  - WDBA geeft zekerheid middels toetsing vooraf van schriftelijke overeenkomsten. Dit is moeilijk te verenigen met de uitgangspunten van de HR dat alle omstandigheden van het geval beoordeeld moeten worden.
  - De algemene modelcontracten zijn te globaal en wijken daarmee af van de manier waarop een rechter achteraf zou beoordelen
- Opmerkingen over de beoordeling door de Belastingdienst:
  - Beoordeling overeenkomsten in een enkel geval echt onjuist
  - In nogal wat gevallen te billijken
  - Overige oordelen zijn juist
  - Beoordeling individuele overeenkomsten sluit beter aan bij de wijze waarop de rechter dit zou doen, dan de algemene modellen
  - Probleem: slechts 23% van de individuele overeenkomsten wordt goedgekeurd

# Wet DBA

## Commissie Boot

- Stelsel van modelovereenkomsten kan blijven bestaan.
- Het moet wel duidelijker worden op basis van welke criteria vooraf wordt goedgekeurd en achteraf wordt getoetst. Volledig toepassen civiel toetsingskader moet worden losgelaten, met evenwicht tussen rechtszekerheid en tegengaan schijnzelfstandigheid.
- De Commissie doet suggesties hoe de toets vooraf en achteraf te doen:
  - Als heel kort wordt gewerkt, dan moet bindend overeengekomen kunnen worden dat geen loonheffingen verschuldigd zijn (gemiddeld minder dan 5 uren per week, maar nooit meer dan 12 uur in een enkele week)
  - Indicatoren wél of geen dienstbetrekking (hoogte tarief, duur contract, aard werkzaamheden)
  - Als indicatoren zeggen geen dienstbetrekking: gebruik maken van modelovereenkomsten
  - Fraude, evident niet werken volgens modelovereenkomst: naheffing met terugwerkende kracht
  - Dienstbetrekking o.g.v. andere omstandigheden: geen naheffing, wel wijzigen voor de toekomst

# Wet DBA

## Brief Wiebes 18 november 2016; Tweede Voortgangsrapportage DBA

- Erkenning van onrust, onzekerheid, terughoudendheid zzp'ers in te huren en angst zzp'ers opdrachten kwijt te raken.
- Daarom géén handhaving tot 1 januari 2018, m.u.v. 'kwaadwillenden'.
  - *Kwaadwillend is de opdrachtgever of opdrachtnemer die opzettelijk een situatie van evidente schijnzelfstandigheid laat ontstaan of bestaan, omdat hij weet – of had kunnen weten – dat er feitelijk sprake is van een dienstbetrekking (en daarmee een oneigenlijk financieel voordeel behaalt en/of het speelveld op een oneerlijke manier aantast*
- En verder:
  - Belastingdienst verder in coachende rol
  - Kabinet onderzoekt of het arbeidsrecht (!) herijkt moet worden om beter aan te sluiten bij de praktijk.
  - Kijken naar mogelijkheden verruiming ketenregeling voor bepaalde sectoren, zoals omroep, media, kunst, cultuur

# Wet DBA

Brief Wiebes 3 februari 2017

Brief over handhaving bij kwaadwillenden:

- Zeven opdrachtgevers in verschillende sectoren in beeld die mogelijk kwalificeren als kwaadwillend.
- Derde voortgangsrapportage Wet DBA voorzien in april 2017 (inclusief onderzoek naar kwaadwillenden).

Wet DBA

Maar de onzekerheid en kritiek houdt aan...

# Grote verdeeldheid over toekomst zzp-wet

Positie zzp'er wordt lastig karwei voor nieuw kabinet

# PvdA en VVD ook slaags over toekomst zzp'er

**Uitstel DBA verandert niets aan houding opdrachtgevers**

## Zzp'er blijft in ongewisse

# Wet DBA

## Vraag 2

Nu de Wet DBA tot 1 januari 2018 niet wordt gehandhaafd en het maar de vraag is of de Wet DBA blijft, hoef ik niets te doen bij de inhuur van een ZZP'er.

Dat klopt

Dat klopt niet





# Wet DBA

## Wat betekent dit voor u (voor nu)?

1. De transitieperiode die eerst tot 1 mei 2017 zou duren, is verlengd tot (voorlopig) 1 januari 2018
2. Tot die tijd geen repressieve maatregelen (naheffingen en boetes), tenzij u 'kwaadwillend' bent
3. Goedgekeurde modelovereenkomsten blijven gebruiken.
4. In praktijk zorgvuldig mee omgaan: feitelijke uitvoering van de werkzaamheden in lijn met de inhoud van de overeenkomst.

**Uitzenden / payrollen**

Care 4 Care arrest

# Care 4 Care

## Vallen payroll- en detachering onder begrip uitzenden?

Waarom is dit relevant?

Als payroll- en detacheringsovereenkomsten moeten worden gezien als uitzendovereenkomst, dan:

1. zou een uitzendbeding kunnen worden afgesproken
2. zou er een ruimere ketenregeling gelden voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (pas na 26 weken van toepassing)
3. zou de uitzendcao van toepassing zijn
4. zou pensioenpremie verschuldigd zijn aan StiPP

Dus: zeer relevante gevolgen!

**Kernvraag:** is een allocatiefunctie vereist om te kunnen spreken van een uitzendovereenkomst?

- Verdeeldheid in de literatuur
- Verdeeldheid in de rechtspraak

# Care 4 Care

Hoge Raad 4 november 2016, JAR 2016/286

## **De feiten:**

- C4C stelt bedrijfsmatig gekwalificeerd medisch specialistisch personeel ter beschikking aan opdrachtgevers (ziekenhuizen, zorginstellingen, thuiszorgorganisaties)
- StiPP: u valt onder onze werkingssfeer
- C4C is het daar niet mee eens

## **Vraag:**

Is een werkgever die bedrijfsmatig een werknemer ter beschikking aan een derde om onder diens leiding arbeid te verrichten, een uitzendwerkgever?

# Care 4 Care

Hoge Raad 4 november 2016, JAR 2016/286

Ja, zegt de Hoge Raad.

*... de wetgever heeft beoogd dat ook andere driehoeksrelaties dan de – kort gezegd – 'klassieke uitzendrelatie' onder de reikwijdte van de bepaling zouden vallen, mits aan de begripsomschrijving wordt voldaan (Kamerstukken II 1996-1997, 25 263, nr. 3, p. 9-10)."*

Dus:

1. Toepassing uitzendcao
2. Pensioen bij StiPP

Maar ook:

1. Uitzendbeding
2. Ruimere ketenregeling

# Care 4 Care

## Vraag 3

Ik vind het een goede ontwikkeling dat ook andere driehoeksrelaties onder de reikwijdte van de uitzendovereenkomst vallen.

Eens

Oneens



# Care 4 Care

Hoge Raad 4 november 2016, JAR 2016/286

Gevolgen voor de praktijk...

## **‘Arrest Hoge Raad zal vraag naar payrollwerknemers aanjagen’**

- Nieuwe “boost” voor payroll bedrijven?
- Payrollbedrijven, arbeidspools, detacheerders moeten dan wel pensioenpremie betalen aan StiPP, maar kunnen meer en langer tijdelijke arbeidsovereenkomsten aangaan en een uitzendbeding afspreken
- Maar het was toch de bedoeling de rechtspositie van de payrollwerknemer te versterken?

# Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU)



# WagwEU

## Vraag 4

Als een Poolse wn tijdelijk tewerk wordt gesteld in NL, heeft hij recht op Pools loon.

Dat klopt niet

Dat klopt



WagwEU

Aan de orde van de dag....

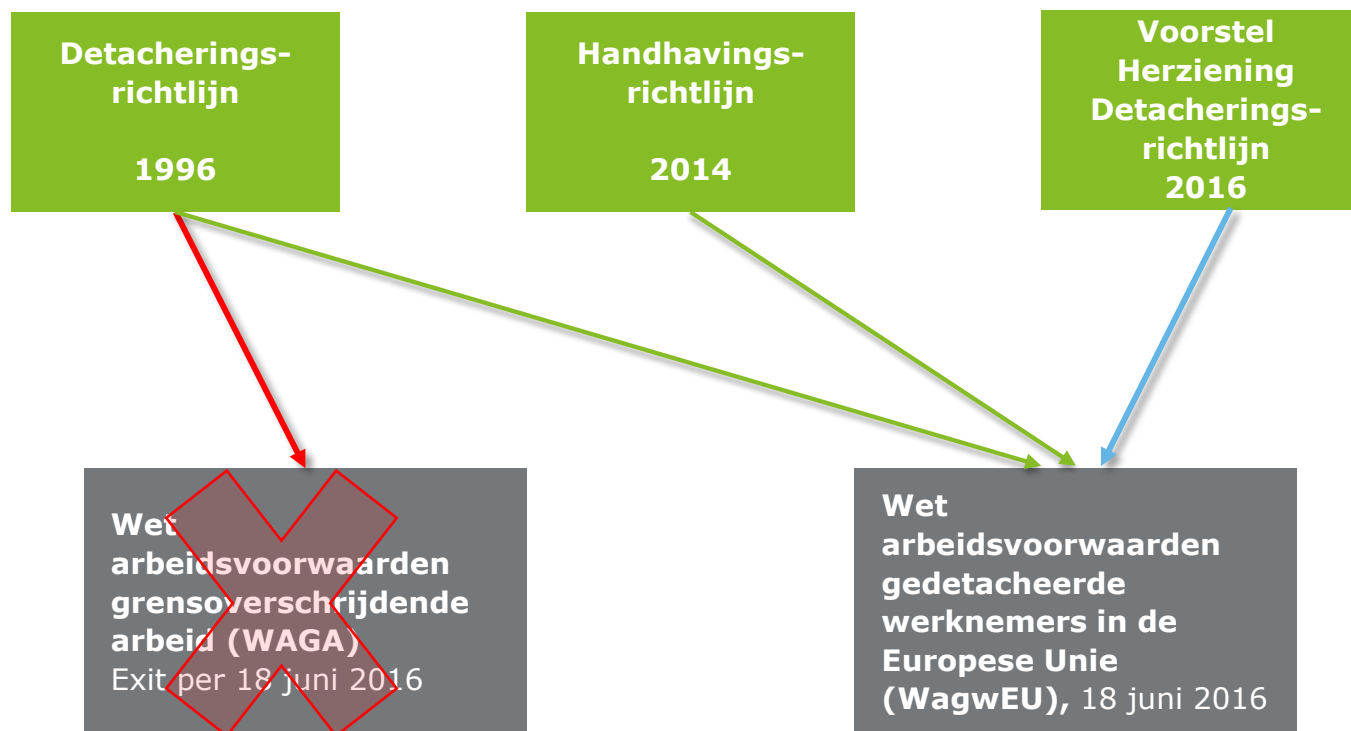
**FNV bij 25 jaar EU: realiseer  
eindelijk gelijk loon voor gelijk  
werk op dezelfde werkplek!**

**'Vrij verkeer van diensten moet  
eerlijker en socialer'**

**Asscher: arbeidsmigratie moet  
eerlijker**

# WagwEU

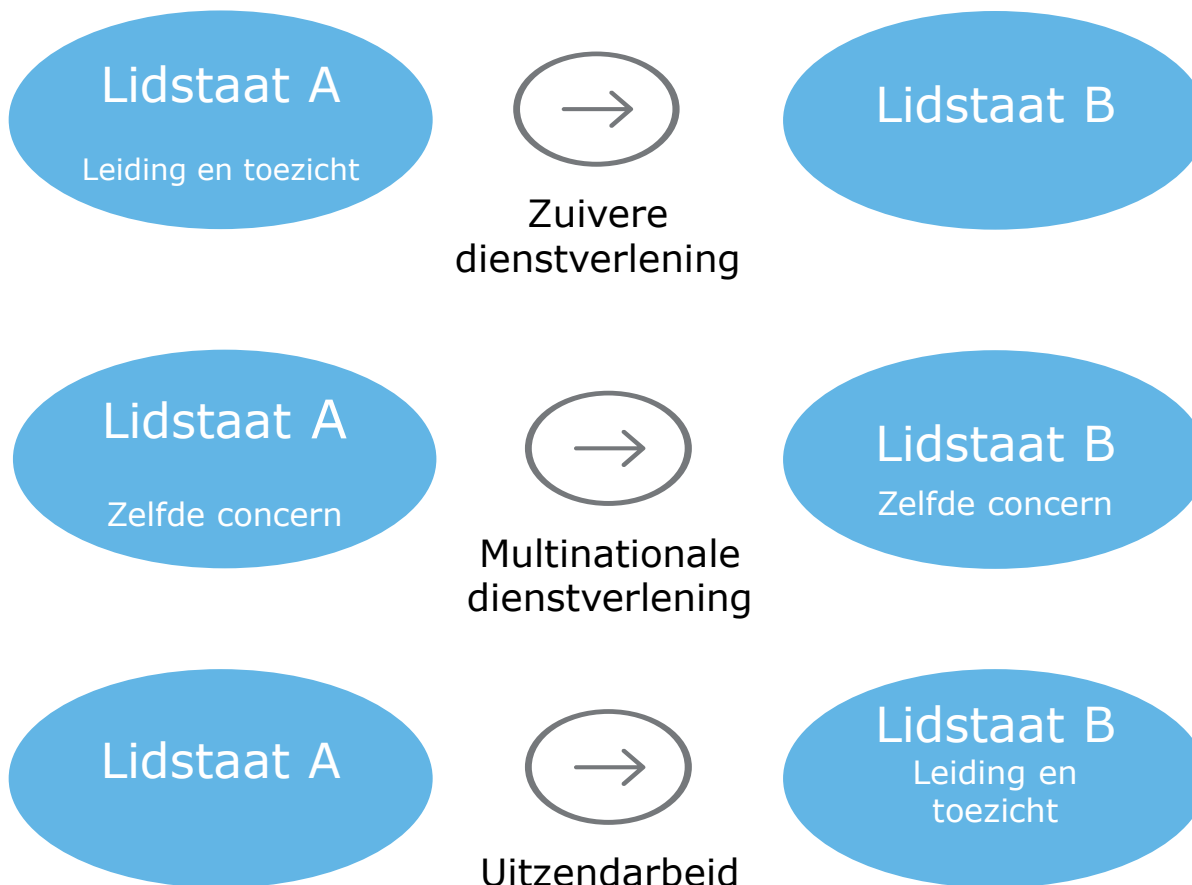
## Overzicht relevante regelgeving



# WagwEU

Handhavingsrichtlijn (2014) en WagwEU (wet van 18 juni 2016)

## Toepassingsbereik:



# WagwEU

## Beschermende maatregelen Handhavingsrichtlijn



# WagwEU

## Beschermende maatregelen: uitwerking in de WagwEU

### **Arbeidsvoorwaarden:**

- Recht op arbeidsrechtelijke basisrechten uit het ontvangende land:
  - Minimale rusttijden en maximale werktijden
  - Minimum aantal vakantiedagen
  - Minimumlonen, inclusief vergoedingen voor overwerk (exclusief aanvullend pensioen)
  - Voorwaarden voor het ter beschikking stellen van werknemers
  - Gezondheid, veiligheid en hygiëne op het werk
  - Beschermende maatregelen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden- en omstandigheden van zwangere of pas bevallen werkneemsters, kinderen en jongeren
  - Gelijke behandeling
  - Opzegverbod bij zwangerschap
- De WagwEU (art. 2) voegt daaraan toe:
  - Gespecificeerde loonstrook (7:626 BW)
  - Informatieplicht werkgever (7:655 BW)
  - Billijke vergoeding (7:681 lid 1, sub c BW)

# WagwEU

## Beschermende maatregelen: uitwerking in de WagwEU

### **Arbeidsvoorwaarden:**

- Algemeen verbindend verklaarde cao's moeten ook worden toegepast, voor zover het de genoemde onderwerpen betreft (art. 2 lid 6 Wet AVV)

### **Ketenaansprakelijkheid voor loon**

- In Nederland reeds gedaan in de Wet aanpak schijnconstructies (WAS)

# WagwEU

## Beschermende maatregelen: uitwerking in de WagwEU

### **Administratieve verplichtingen:**

#### 1. Inlichtingenverplichting (art. 6 WagwEU):

- Alle informatie omtrent de detachering verstrekken aan Inspectie SZW, noodzakelijk voor handhaving WagwEU
- Doel: is er daadwerkelijk sprake van detachering? Wordt er tijdelijk arbeid verricht?

#### 2. Beschikbaar houden van documenten op de opgegeven werkplek (art. 9 WagwEU):

- De arbeidsovereenkomst met de gedetacheerde werknemer
- Loonstrook
- Informatie die werkgever moet verstrekken aan werknemer (art. 7:655 BW)
- Overzicht gewerkte uren
- Bewijsstukken bijdrage voor socialezekerheidsregelingen
- Identiteit dienstverrichter, de dienstontvanger, de gedetacheerde werknemer en van de voor de uitbetaling van het loon verantwoordelijke persoon
- Tevens ná periode van detachering aan Inspectie SZW verstrekken (op verzoek)



# WagwEU

## Beschermende maatregelen: uitwerking in de WagwEU

### **Administratieve verplichtingen (vervolg):**

#### 3. Contactpersoon aanwijzen (art. 7 WagwEU):

- Aanwijzen contactpersoon voor de periode van detachering, aanspreekpunt voor Inspectie SZW
- In het land waar gewerkt wordt
- Beschikbaar voor het verzenden en ontvangen van informatie
- Mag ook de werknemer zelf zijn

# WagwEU

## Beschermende maatregelen: uitwerking in de WagwEU

### **Administratieve verplichtingen (vervolg):**

#### 4. Meldingsplicht (art. 8 WagwEU):

- Voor iedere onderneming die hier een dienst komt verrichten
  - Ook voor zelfstandigen (beperkter, zie lid 5)\*
  - Schriftelijk of elektronisch
  - Voor aanvang van de werkzaamheden
  - Afschrift aan de dienstontvanger
  - Plicht gaat waarschijnlijk per 1 januari 2018 gelden
  - Melden via een website
- 
- Wat moet gemeld worden:
    - Identiteit dienstverrichter\*, dienstontvanger en van de gedetacheerde werknemer\*
    - Contactpersoon
    - Identiteit van degene die verantwoordelijk is voor de uitbetaling van het loon\*
    - De aard en de vermoedelijke duur van de werkzaamheden\*
    - Het adres van de werkplek\*
    - De bijdrage voor toepasselijke socialezekerheidsregelingen

# WagwEU

## Beschermende maatregelen: uitwerking in de WagwEU

### **Administratieve verplichtingen (vervolg):**

- Controleren van de melding:
  - Dienstontvanger moet de melding checken
  - Is de melding is gedaan?
  - Kloppen de opgegeven personen?
  - Adres werkplek, duur en aard correct?
  - Bij niet, of onjuiste melding kan ook de dienstontvanger beboet worden.
  - Melden van ontbrekende of onjuiste melding: vrijwaring
- Uitzonderingen op de meldplicht:
  - Transportsector
  - Kleine dienstverrichter in de grensregio

# WagwEU

## Beschermende maatregelen: uitwerking in de WagwEU

### Sancties (art. 12 WagwEU)

- Niet voldoen aan inlichtingenverplichting (1) (art. 6 WagwEU): EUR 12.000
  - Niet beschikbaar hebben documenten (2) (art. 9 WagwEU): EUR 12.000
  - Documenten niet verstrekken aan Inspectie SZW (2) (art. 9 WagwEU): EUR 12.000
- 
- Meldingsplicht nog niet gesanctioneerd (naar verwachting per 1 januari 2018)
  - Evenmin aanwijzen contactpersoon
  - Verhoging boete met 50% o.a. i.g.v. bewuste ontduiking
  - Geen boetes i.g.v. overtredingen vóór 1 oktober 2016

# WagwEU

## Beschermende maatregelen: uitwerking in de WagwEU

### **Samenwerking lidstaten**

#### 1. Doorgeven informatie aan sociale partners (art. 10a WagwEU)

- Inspectie SZW kan op verzoek informatie doorgeven om na te gaan of avv cao's worden nageleefd
- Publiekprivate samenwerking tussen de Inspectie SZW en instanties die toezien op naleving cao of vakbonden (SNCU)

#### 2. Wederzijdse bijstand bij handhaving (art. 4 WagwEU)

- Informatieuitwisseling met instanties in andere lidstaten
- Wederzijdse bijstand tussen de lidstaten bij invordering van boetes

# WagwEU

## Samenvattend

Als dienstverrichter voldoen aan:

1. Inlichtingenverplichting
2. Beschikbaar houden van documenten op de werkplek
3. Aanwijzen contactpersoon
4. Meldingsplicht naar verwachting per 1 januari 2018

Als dienstontvanger voldoen aan:

4. Controle meldingsplicht, naar verwachting per 1 januari 2018

# WagwEU

Wat moet u doen?



**Vragen?**