

Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

Sinds 1 januari 2020 is de WAB in werking getreden. De WAB moet volgens het kabinet zorgen voor meer balans op de arbeidsmarkt, vast wordt minder vasten flex wordt minder flex. De WAB heeft grote gevolgen voor de flexbranche gehad en nog steeds is er een hoop onduidelijkheid over. De grootste wijziging is toch wel de nieuwe definitie van payrolling in de wet. Uitzenden en payrolling waren voorheen in juridische zin gelijk. Tegenwoordig is payrolling een soort van uitzenden maar dan met eigen specifieke regels. Hierdoor kan er bij payrolling geen gebruik meer worden gemaakt van het flexibele fasesysteem en talloze andere zaken die bij uitzenden komen kijken. Het probleem is echter dat een uitzendovereenkomst nu ook gekwalificeerd kan worden als een payrollovereenkomst, dat wil je natuurlijk voorkomen.

De allocatiefunctie en de exclusiviteit onderscheidt de overeenkomsten van elkaar. Als er sprake is van exclusieve terbeschikkingstelling en de werknemer door de inlener/feitelijk werkgever (dus niet de formele werkgever) is geworven en geselecteerd, dan is er sprake van payrolling. Als er sprake is van óf de allocatiefunctie óf non-exclusiviteit, dan spreek je van uitzenden. Hieronder worden de begrippen nader uitgelegd. Daarnaast heeft het kabinet een aantal indicaties geformuleerd om te bepalen of er sprake is van deze begrippen. Geen van deze indicaties is op zichzelf doorslaggevend voor de vraag of er sprake is van de allocatiefunctie of exclusiviteit; ze moeten in samenhang worden gezien in combinatie met feiten en omstandigheden van elk individueel geval.

Allocatiefunctie

Er is sprake van de allocatiefunctie bij het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Indicaties hiervoor staan hieronder weergegeven:

- Heeft de formele werkgever de werknemer zelf geworven en geselecteerd? (bijvoorbeeld door plaatsing van een vacature of het benaderen van potentiële werknemers of het actief benaderen van inleners)
- Of en in welke mate heeft de inlener bemoeienis gehad met de werving en het selectieproces?
- De structurele aard van de werkzaamheden en de functie die door de werknemer verricht moet worden bij de inlener.
- Is er sprake van een tijdelijke vraag naar arbeid door de inlener?
- Is de werknemer eerder in dienst of anderszins werkzaam geweest bij de inlener?
- Verricht de formele werkgever in zijn geheel geen allocatieve activiteiten? (bijvoorbeeld het hebben van een vacaturesite of het in dienst hebben van recruiters die actief werven en alloceren)

Exclusiviteit

Van exclusiviteit is sprake als de werknemer alleen met toestemming van de inlener/opdrachtgever ergens anders ter beschikking kan worden gesteld. Indicaties hiervoor staan hieronder weergegeven:

- Welke afspraken zijn er tussen de formele werkgever en de inlener gemaakt? (al dan niet schriftelijk, zoals een exclusiviteitsbeding)
- Is de werknemer medegedeeld dat hij exclusief aan die onderneming ter beschikking wordt gesteld en vindt dit ook feitelijk zo plaats?
- Hoe lang is de werknemer al (exclusief) bij de inlener werkzaam of voorheen bij de inlener werkzaam geweest?
- Moet de werknemer met de inlener praktische zaken afspreken? (bijvoorbeeld vakanties of andere aan arbeidsvoorwaarden gerelateerde zaken)
- Heeft de inlener bemoeienis gehad met het personeelsbeleid ten behoeve van de werknemer? (bijvoorbeeld bij functioneringsgesprekken)

