

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Internetconsultaties besluiten Wab

Woerden, 9 december 2018

Onderwerp : internetconsultaties
Onze ref : 20181209 KHN-bijdrage internetconsultatie besluiten Wab
Contact : +31348489425 / p.schoormans@khn.nl

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil de verschillen tussen vast werk en flex werk aanpakken. In het wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) zit daarom een pakket maatregelen die het voor werkgevers aantrekkelijker zouden maken om mensen een vast contract aan te bieden en om werknemers met een tijdelijk of flexibel contract meer houvast te bieden. Er zijn financiële prikkels om dat te bevorderen. De maatregelen moeten per 1 januari 2020 ingaan.

Koninklijke Horeca Nederland (KHN) heeft kritiek op de WAB, omdat de wet het in dienst nemen van medewerkers voor werkgevers ingewikkelder en duurder maakt. KHN heeft dat in de bijdrage aan de internetconsultatie mei 2018 met verbeteringen kenbaar gemaakt. Ook de Raad van State is erg kritisch over de Wab.

De arbeidsmarkt kent te veel flex en te weinig vast, aldus de overwegingen. De balans is dan: vast moet minder vast en flex moet minder flex. Dat is natuurlijk een prima streven. Veel maatregelen zijn dan ook te volgen. Maar er is ook veel kritiek op de wet. Het gaat te ver of het gaat niet ver genoeg. De balans van de wet is nu dat die kritieken keurig zijn verdeeld over linkse en rechtse politiek en over werkgevers en werknemers en tussen politiek. Bovendien is zzp en de zware last rond loon doorbetalen en verplichtingen bij zieke werknemers niet aangepakt. Dat maakt rationeel verbeteren lastig.

Wat acht KHN noodzakelijk:

Het voorkomen dat door allerlei kostenprikkels vast eigenlijk veel vaster wordt en flex alleen maar meer wordt belast zonder dat het minder flex wordt. De uitweg naar zzp blijft. Dus

- Wab-definitie oproepovereenkomsten aanpassen
- uitvoeringsbesluiten op die oproepovereenkomsten aanpassen
- bij evident tijdelijk werk geen transitievergoeding, zeker niet vanaf dag 1

www.khn.nl

Koninklijke Horeca Nederland
Postbus 566
3440 AN Woerden
Pelmolenlaan 10
3447 GW Woerden

T 0348 489 489
F 0348 489 400
info@khn.nl

Internetconsultatie besluiten

KHN levert nu ook een bijdrage op de internetconsultatie verschillende besluiten vanuit en rond de Wab. De samenhang tussen wet en besluiten maakt dat wij onze bijdrage over de besluiten in dit document vatten.

Wat zijn de maatregelen die de voorliggende consultatie raken

De Wab geeft werkgevers veel financiële prikkels en daarmee komt er meer vaste onbepaalde tijd, zo is de redenering.

- Vaste onbepaalde tijd met elke maand dezelfde uren en loon wordt goedkoper: 2,5% ww-premie.
- Flex wordt duurder en flex is alle bepaalde tijd en verder alle onbepaalde tijd dat niet elke maand dezelfde uren of gelijkmatige lonen biedt: 7,5% ww-premie.
- Echt oproepwerk en werk dat wordt afgestemd op pieken en dalen moet 4 dagen van tevoren zijn ingeroosterd, afzeggen of wijzigen binnen die 4 dagen wordt dubbel betalen: voor de afgezegde uren en voor de nieuwe uren.
- Na elke 12 maanden moeten de oproepuren als vast uren worden aangeboden. Ook als dat werk er niet meer is.
- De transitievergoeding telt vanaf dag 1, ook voor scholieren met een leerplicht, studenten en ander evident tijdelijk werk.

Diverse maatregelen en de uitvoering ervan maken werkgeven onnodig ingewikkeld en duur. De loonkosten nemen onevenredig toe. De productiviteit zal afnemen en de ruimte voor reële loonstijging wordt afgeremd. De ruimte voor oplossingen binnen (vooral kleinere) ondernemingen wordt afgeknepen. De vlucht naar zzp staat zo open. Dit alles vinden wij niet goed. De doelstelling van de balans zal niet worden bereikt. De voor consultatie voorliggende besluiten geven geen verlichting, bevorderen dit en dat zou anders kunnen en moeten. **ZO WERKT HET NIET!**

Hierna gaan wij in op de diverse concept besluiten.

I. Besluit loonbegrip (transitievergoeding en aanzegtermijn)

Het besluit geeft een werkgever geen rechtszekerheid en bemoeit zich teveel met details. Dat levert onnodige discussies op. De wet kent ook geen voorziening voor reeds betaalde vergoedingen in het verleden (afgerekend is afgerekend). Het vereist telkens na afloop van bepaalde tijd met onderbrekingen herberekeningen en nabetalingen. Bovendien raakt het ook de fiscale en boekhoudkundige kant van aanspraken, reserveren, etc. Over die aspecten wordt niet gerept. Het is aan te raden op zijn minst te voorzien in het feit dat eerder afgerekend niet meer tot herzien leidt en dat transitievergoedingen geen fiscale aanspraken zijn. Ook hier geldt dat er duidelijkheid dient te worden verschaft. De reikwijdte van de verplichte vergoeding wordt groter.

II. Besluit nadere regels oproepovereenkomsten

Het besluit volgt op de regeling uit de wet zelf, nieuw artikel 628a waarin de oproepovereenkomst wordt gedefinieerd:

Van een oproepovereenkomst ... is sprake indien:

- a. de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van:
 - 1^e. ten hoogste een maand; of
 - 2^e. ten hoogste een jaar en het recht op loon van de werknemer gelijkmatig is gespreid over die tijdseenheid; of
- b. de werknemer op grond van artikel 628, lid 5 of lid 7, geen recht heeft op het naar tijdruimte vastgestelde loon, indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht. (N.B. de echte nul-uren.)

Bij algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld over wanneer sprake is van een oproepovereenkomst, waarbij tevens kan worden bepaald dat bepaalde arbeidsovereenkomsten niet worden beschouwd als een oproepovereenkomst als bedoeld in dit artikel.

Dit besluit nadere regels regelt de uitzondering voor de diensten consignatie en bereikbaarheid, maar niet voor aanwezigheidsdiensten die in de Arbeidstijdenwet zijn gedefinieerd. Ook horeca kent al deze diensten. KHN ziet graag dat het besluit volledig aansluit op de ATW en ATW-besluit.

De registratie en verantwoording van de uitzonderingen is verder administratief bewerkelijk en voegt voor een onderneming of medewerker weinig toe. Het aantal uren ligt in beginsel vast maar kan door de diensten niet elk loontijdvak hetzelfde zijn en de beloning kan wisselen. De naleving en controle is dubieus en het risico op interpretaties en naheffingen onevenredig groot. Bovenal geeft dit besluit al aan dat de wettelijke definitie van gelijke uren en/of gelijke lonen per (gemiddeld) loontijdvak niet goed in elkaar steekt. KHN benadrukt dat! De wettelijke definitie behoeft derhalve aanpassing of in ieder geval een andere uitvoeringsbesluit.

Zie ook onder VI. Wijziging besluit Wfsv op aanpassen premiedifferentiatie en afschaffen sectorfondsen.

III. Wijzigen regeling Wfsv premiedifferentiatie (uitzenden-payroll)

Geen opmerkingen. In zijn algemeenheid dient in de constellatie Wab het gelijke speelveld in werkgeverslasten ook tussen opdrachtgever en opdrachtnemer te worden gewogen.

IV. Wijzigen besluit in mindering brengen kosten op transitievergoeding

Het besluit voorziet niet in inwerkkosten en trainingen bij evident tijdelijk werk. Dat is een gemiste kans op het “prikkelen” van dergelijke initiatieven die bijdragen aan ontwikkeling. Voor de ondernemer voelt het nu vooral als dubbel afrekenen.

V. Besluit compensatie transitievergoeding beëindiging onderneming

Het besluit treedt pas 2021 in werking. Het is niet duidelijk hoe de terugwerkende kracht is geregeld voor de toepassing ervan. De wettekst Wab is daar ook niet duidelijk over. KHN gaat uit van terugwerkende kracht tot beëindigingen in 2013.

Hoe dan ook is 2021 een grote hobbel voor personen die hun werkzaamheden in hun kleine onderneming noodgedwongen hebben moeten staken. Een eerdere tegemoetkomen is voor hen noodzakelijk. Het principe van eerst zelf betalen, want verschuldigd, en later maar zien wat wordt vergoed en dan nog niet eens wanneer, leidt tot schrijnende situaties. Dat is niet in het belang van de betreffende werkgever maar zeker ook niet in het belang van de betreffende werknemers. Een voorschotregeling vanuit het UWV ligt voor de hand.

KHN pleit daarom voor terugwerkende kracht tot in 2013 en een voorschotregeling via het UWV.

VI. Wijziging besluit Wfsv op aanpassen premiedifferentiatie en afschaffen sectorfondsen

Zie ook onder de inleiding en II.

De vaststelling dat de hoge premie 5 procentpunten hoger is dan de lage premie is niet onderbouwd, niet op het afdekken van lasten en niet op gedragseffecten. Het is een politieke slag in de lucht. Er zijn vele relaties waaruit geen ww-uitkering volgt en er zijn relaties waaruit ww-uitkering volgt en waar dat soms als onwenselijk wordt beschouwd. Het is dan zaak dat niet alleen in de premie op te lossen maar ook in de uitkeringsvoorwaarden.

Zoals onder II al gesignaleerd is in de nieuwe wettelijke definitie van oproepovereenkomst de combinatie van vaste uren over een maand of jaar met een gelijkmatige spreiding van loonbetalingen over het jaar in veel gevallen een onmogelijke combinatie. Te veel theorie en te weinig praktijk. Zeker in het geval dat werkaanbod nu eenmaal niet altijd beschikbaar is en niet altijd 100% vooruit te plannen. Het besluit ziet ook te veel op een arbeidsvoorwaardelijke (en niet eens arbeidsrechtelijke) insteek en niet op de praktijk van ondernemingen en medewerkers die met wisselend werkaanbod te maken hebben. Voor medewerkers geldt ook de eigen combinatie van de betreffende werkzaamheden en andere zaken.

Het uitgangspunt is vast minder vast en flex minder flex. De definitie in combinatie met het besluit onder 2.3 en 2.4 botsen in de praktijk. Vooral de bepalingen om achteraf toch de hoge premie op te leggen botsen met de praktijk. Het geeft een hoop administratie om achteraf de hoge premie te voorkomen, er is geen duidelijkheid vooraf en dus zal de aversie op onbepaalde tijd blijven toenemen. Dat brengt uitvluchten buiten het domein in een uitdagend beeld.

KHN pleit voor aanpassen van de wettelijke definitie van oproepovereenkomst:

- Onbepaalde tijd is alle onbepaalde tijd
- met uitzondering van
 - overeenkomsten onbepaalde tijd met het beroep op een langere uitsluiting van de plicht loon te betalen als er geen werk beschikbaar is
- Bepaalde tijd is alle bepaalde tijd
- met uitzondering van
 - overeenkomsten Beroepsbegeleidende leerweg (BBL van het MBO)

KHN pleit voor een ww-risico gerelateerde verhouding tussen loonsom en ww-lasten van bepaalde en onbepaalde tijd zonder uitzonderingen. Onbepaalde tijd is alle onbepaalde tijd met uitzondering van het beroep op een langere uitsluiting van de plicht loon te betalen als er geen werk beschikbaar is. Het doel is immers vast minder vast en flex minder flex. Van bepaalde tijd wordt BBL uitgezonderd voor de hoge premie.

KHN pleit voor zekerheid vooraf en geen onvoorspelbare hoge-premie-“straffen” achteraf. Het besluit ziet te veel op straffen achteraf en niet op ruimte vooraf.

KHN pleit voor het voorkomen van uitkering ook door het aanpassen van de uitkering regels als er een bepaalde tijd is maar niet elke maand dezelfde uren of gelijkmatige loonbetaling.

KHN pleit voor het inrichten van het wijzigingsbesluit Wfsv besluit volgens de hierboven omschreven definitie bij met name artikel 2.3 b.

Meer informatie?

Vanzelfsprekend is KHN graag bereid om meer toelichting of onderbouwing te geven. Horeca is een sector waarvan werkaanbod, leeftijdsopbouw en samenstelling geen gemiddelde afspiegeling is.

Met vriendelijke groet,
Koninklijke Horeca Nederland

De heer P.A. Schoormans
Beleidsadviseur