

ARBEIDSVOORWAARDELIJKE
MODELLEN BIJ
DETACHERING
ONDER DE PARTICIPATIEWET



Inhoudsopgave

Inleiding	3
Model 1. Detachering door en binnen gemeentelijke instellingen	5
Model 2. Detacheringsbedrijf, aandeelhouder/publiek bestuur	6
Model 3. Detacheringsbedrijf met publieke aandeelhouder/publiek bestuur	8
Model 4. Detachering wordt door de gemeente volledig uit handen gegeven aan een private partij	10
Model 5. Publiek uitzendbedrijf met eigen rechtspositie in cao	11



Inleiding

Detacheren is een gebleken succesformule voor veel sociale werkbedrijven. Het grootste deel van de banen die tot stand komen in het kader van de baanafpraak, zijn detacheringen.

Maar door de Participatiewet is er veel veranderd in de voorwaarden waaronder detacheringen plaatsvinden. Deze notitie is bedoeld om helderheid te scheppen in de mogelijkheden die er zijn om detacheringen vorm te geven. Het gaat dan met name om het arbeidsvoorwaardelijke regime dat van toepassing is. Dit regime is afhankelijk van een aantal factoren.

Bij detacheringen kan gebruik gemaakt worden van verschillende arbeidsvoorwaardenregelingen, zoals de CAR UWV (de arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten), eigen op te stellen arbeidsvoorwaarden, de ABU-cao of de NBBU-cao of een vorm waarbij dispensatie wordt verkregen van de ABU-cao. Daarnaast kan de WAADI van toepassing zijn, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Hierin is onder andere de betaling van een inlenersbeloning vastgelegd.

De notitie beschrijft vijf verschillende modellen die inzichtelijk maken voor welke verschillende rechtspositionele kaders kan worden gekozen bij detacheringen in het kader van de Participatiewet, en aan welke voorwaarden voldaan moet worden om van die kaders gebruik te kunnen maken. Daarbij worden ook de gevolgen en toepasselijkheid in kaart gebracht van uiteenlopende regelgeving voor de aanstellingsvoorwaarden, de arbeidsvoorwaardelijke regelingen (onder andere door de toepasselijkheid van cao's in het uitzendwezen) en de sectorindeling voor sociale zekerheidspremies. Aan de hand van deze indeling worden verschillende mogelijke keuzes voor de vormgeving van een detacheringsovereenkomst uiteengezet. Daarmee kunt u de daaruit voortvloeiende loon- en andere kosten, arbeidsrechtelijke verplichtingen en daaraan verbonden risico's in kaart brengen.

Om het overzichtelijk te maken, hebben we de vijf modellen schematisch samengevat. Uit het schema kan eenvoudig worden afgeleid welke situatie op uw bedrijf van toepassing is.

Het schema beschrijft de belangrijkste variabelen uit de vijf modellen:

- Wie is de belangrijkste aandeelhouder, is die publiek (gemeenten) of privaat.
- Welke juridische vorm heeft het detacheringsovereenkomstbedrijf.
- Is de uitzendloonsom groter of kleiner dan 50%. Dit is van belang in verband met de toepasselijkheid van de uitzend-cao.
- Moet er behalve loon een inlenersvergoeding worden betaald. Dit is van belang in verband met de toepasselijkheid van de WAADI.
- Wat zijn de mogelijke arbeidsvoorwaarden die hieruit volgen.



Modellen verschillende rechtspositionele kaders bij detacheringen in het kader van de Participatie wet					
Type model	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
Aandeelhouder	Gemeente(n)	Gemeente(n)	Gemeente(n)	Privaat	Gemeente(n) en/of privaat
Vorm	Gemeentelijke afdeling	BV/NV/ Stichting	BV/NV/ Stichting Evt. JV met uitzendbureau	BV/NV	BV/NV/ Stichting
Uitzendloosom		<50%	>50%	>50%	>50%
Inlenersvergoeding		ja	ja	ja	ja
Arbeidsvoorwaardenmodel	CAR UWV	Eigen op te stellen arbeidsvoorwaarden	ABU-cao of NBBU	ABU-cao of NBBU	Dispensatie ABU-cao of te realiseren eigen landelijke cao

Definities

Voor een goed begrip van de notitie zetten we eerst nog een aantal definities op een rij:

Onder detachering verstaan we: het in dienst nemen en ter beschikking stellen van medewerkers die recht hebben op ondersteuning krachtens de Participatiewet, aan derden (gemeenten en private werkgevers) ten behoeve van het verrichten van werkzaamheden aldaar op basis van een door die werkgever verstrekte opdracht onder toezicht en leiding van de derde en onder uiteenlopende contractuele voorwaarden

Er kan sprake zijn van een detachingsbedrijf met een publieke aandeelhouder. Hieronder verstaan we: een detachingsbedrijf dat in stand wordt gehouden door een publiekrechtelijke rechtspersoon (gemeenten, gemeenschappelijke regelingen), die optreedt als werkgever en waarop het ambtenarenrecht van toepassing is.

Er kan ook sprake zijn van een detachingsbedrijf dat door gemeenten in handen is gegeven van een privaat bedrijf. Hieronder verstaan we: Detachingsbedrijf dat in stand wordt gehouden door een private rechtspersoon (BV, NV Stichting, Coöperatie) en die op basis van een arbeidsovereenkomst rechtsbetrekkingen met werknemers aangaat, maar waarin de lokale overheid direct of indirect in meer of mindere mate door aandelenbezit of anderszins participeert.

Onder P-medewerkers verstaan we medewerkers die recht hebben op ondersteuning vanuit de Participatiewet.

Model 1. Detachering door en binnen gemeentelijke instellingen

Bij dit model wordt van het volgende uitgegaan:

- **Dat de medewerkers die in aanmerking komen voor ondersteuning op grond van de Participatiewet ten behoeve van de detachering in dienst worden genomen bij een gemeente dan wel een door gemeenten in stand gehouden gemeenschappelijke regeling.**
- **Zij worden slechts ter beschikking gesteld aan gemeentelijke instellingen of diensten of aan gemeenten verbonden publiekrechtelijke rechtspersonen (intra concern) voor het verrichten van werkzaamheden aldaar.**

Van toepassing zijnde regels

Omdat de medewerkers worden gedetacheerd binnen de gemeenten of daarmee verbonden rechtspersonen (intra concern) is geen sprake van toepassing van de WAADI en de ABU-cao. De in de WAADI vastgelegde verplichtingen tot betaling van een inlenersbeloning is daarmee niet van toepassing.

Wanneer medewerkers worden aangesteld bij gemeenten of gemeenschappelijke regelingen met een publiekrechtelijke aanstelling moet rekening worden gehouden met de toepasselijkheid van de CAR/UWO, de arbeidsvoorwaardenregeling voor de sector gemeenten, en de daarin vastgelegde rechtspositionele aanspraken. Bepaalde onderdelen van hoofdstukken 3 (salaris en vergoedingsregeling), 10d (van werk naar werk begeleiding) en 11a (suppletie bij ontslag) zijn niet van toepassing op P-medewerkers (zie art. 1: 2:1 lid 4 CAR/UWO).

P-medewerkers kunnen ook worden aangesteld op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht indien het gaat om "het bij oproep verrichten van werkzaamheden van een in aard en omvang wisselend karakter" (zie art. 2:5 lid 1 CAR/UWO).

Aanstellingsvoorwaarden

- Wanneer een P-medewerker in vaste dienst wordt aangenomen is het in de CAR/UWO geregelde met betrekking tot ontslag (ambtelijke ontslagregels, bezwaar- en beroepsmogelijkheden) van toepassing
- Het aanstellen in tijdelijke dienst is mogelijk, waarbij wat betreft het salaris en andere arbeidsvoorwaardelijke aanspraken een speciale salarisschaal op de doelgroep van toepassing is. Dit is schaal A. Het bedrag van periodiek 0 is gelijk aan 100% van het wettelijk minimumloon en het bedrag van periodiek 11 is gelijk aan 120% van het wettelijk minimumloon.
- Het geregelde in 2: 4 van de CAR/UWO over de ketenregeling in verband met het ontstaan van een dienstverband voor onbepaalde tijd (maximaal 3 bepaalde tijd contracten en maximale duur van 24 maanden) is van toepassing. Daarna treedt de werknemer in vaste dienst of valt hij - wanneer de toeleiding naar de reguliere arbeidsmarkt nog niet is gelukt- terug in sociale zekerheidsuitkeringen.
- Wanneer na beëindiging van het dienstverband aanspraak bestaat op een WW-uitkering omdat aan de daarin vastgelegde voorwaarden is voldaan, zijn de daarmee gemoeide uitvoerings- en uitkeringslasten voor de gemeente.

Arbeidsvoorwaardelijke aanspraken

De arbeidsvoorwaardelijke aanspraken van deze medewerkers worden met uitzondering van salaris en de vergoedingsregeling, van werk-naar-werk begeleiding en suppletie bij ontslag geregeld door het bepaalde in de CAR/UWO. Deze aanspraken omvatten:

- In aanvulling op het wettelijk minimumloon een eindejaarsuitkering en de werkgeversbijdrage levensloop, en pensioen (zie *Beloningsvergelijking per 1 januari 2014, Cedris –cao sociale werkvoorziening*)
- Een 36-urige werkweek in plaats van een 40-urige werkweek
- Bezoldiging bij ziekte (art. 7:3 CAR/UWO)
- Wachtgeld en bovenwettelijke WW, indien de P-medewerker meer dan 5 jaar in dienst is geweest

Premieplicht en pensioenaansluiting

Werknemer kan aangesloten zijn bij het ABP. Voor sociale premies vindt indeling plaats in sector 64 (gemeenten) of 66 (gemeenschappelijke regelingen).

Model 2. Detacheringsbedrijf met een publieke aandeelhouder / publiek bestuur

Bij dit model wordt ervan uitgegaan dat:

- De P-medewerkers die in aanmerking komen voor ondersteuning ten behoeve van de detachering in dienst worden genomen bij een gemeenschappelijke regeling of een door de gemeente opgerichte private rechtspersoon zoals een NV of BV of Stichting of Coöperatie.
- Deze rechtspersoon verricht in overwegende mate (voor meer dan 50% van de loonsom) andere activiteiten op het terrein van de arbeidsinschakeling (zoals beschut werken en werken op locatie en begeleid werken of groepsdetachering van medewerkers met SW-indicatie) zodat detachering slechts plaatsvindt voor minder dan 50% van de loonsom.
- De detachering vindt in hoofdzaak plaats naar buiten dat wil zeggen naar derden, zijnde private werkgevers of gemeenten en tegen vergoeding: tegen betaling van de door de P-medewerker gewerkte uren en voor de kosten van bemiddeling.
- De rechtspersoon moet om die reden bij de Kamer van Koophandel onder de bijbehorende SBI code, bijvoorbeeld SBI code 78202, 'Uitleenbureaus' of 782013 Banenpools worden ingeschreven.

Op de arbeidsverhouding van toepassing zijnde regelgeving

Op de arbeidsverhouding met de gedetacheerde is het arbeidsrecht van toepassing. Omdat sprake is van een uitzendovereenkomst –nu werknemer in het kader van het beroep of bedrijf van werkgever ter beschikking wordt gesteld aan een derde om daar onder toezicht en leiding arbeid te verrichten- zijn daarop speciaal in het Burgerlijk Wetboek opgenomen faciliteiten van toepassing.

Omdat de P-medewerker tegen vergoeding (dat wil zeggen tegen loonkosten met een inlenersvergoeding) ter beschikking wordt gesteld aan een derde, kan het bepaalde in de WAADI van toepassing zijn. Dit betekent dat aan de verplichtingen die daaruit voortvloeien, moet worden voldaan. Onder meer betekent dit dat iemand niet ter beschikking mag worden gesteld wanneer sprake is van een staking en dat sprake is van een belemmeringsverbod (art. 9a WAADI) en dat werknemer recht heeft op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies ter zake van loon en overige vergoedingen en op grond van de cao ter zake van arbeidstijden, overwerk, rusttijden etc., en de duur van vakanties en werken op feestdagen (art. 8 WAADI).

Zolang de uitzendloonsom minder dan 50% van het premieplichtige loon bedraagt, is de ABU-cao niet van toepassing.

Wanneer bij de uitzending een uitzendbeding wordt gehanteerd, dan kan voor het aandeel van de loonsom waarvoor dat beding wordt gehanteerd, sprake zijn van een andere sectorindeling voor sociale premies (sector 52 uitzendbedrijven). In andere gevallen ligt indeling in sector 67 voor de hand. Een uitzendbeding is een beding dat regelt dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt, wanneer de opdracht van de inlener eindigt.

Aanstellingsvoorwaarden

Op grond van de wet is het aantal tijdelijke contracten dat kan worden afgesloten beperkt tot 3 achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten en de duur van maximaal 24 maanden, waarna een dienstverband voor onbepaalde tijd ontstaat.

Werknemers kunnen ter beschikking worden gesteld aan werkgevers, met of zonder uitzendbeding.

Omdat sprake is van een arbeidsovereenkomst kan het loonrisico van het niet hebben van werk gedurende de eerste 26 weken van het dienstverband bij de medewerker worden gelegd: die heeft geen recht op loon wanneer er geen werk is, en valt dan terug op een uitkering. Het hanteren van een

uitzendbeding maakt het gedurende de eerste 26 weken van het dienstverband mogelijk dat de arbeidsovereenkomst met de P-medewerker eindigt wanneer de detachering door de inlener wordt beëindigd. Wanneer een uitzendbeding wordt gehanteerd en er in de eerste 26 weken ook niet elke week wordt gewerkt dan is ook het bepaalde in de wet met betrekking tot de aanzegtermijn niet van toepassing.

Het hanteren van het uitzendbeding heeft evenwel tot gevolg dat voor de "uitzendloosom" sociale premies kunnen worden geheven op basis van een indeling in sector 52 (uitzendbedrijven). Dit betekent dat een hogere premie wordt betaald voor de werkhervattingskas (2014: 5,4%) en het sectorfonds (5,86% in 2014).

In geval van ontslag na 24 maanden dan wel het aflopen van het contract is het bepaalde in de wet met betrekking tot de transitievergoeding van toepassing.

Arbeidsvoorwaarden

Wanneer het hier gaat om de ter beschikkingstelling van een medewerker met loonkostensubsidie als bedoeld in art. 10d van de Participatiewet dan moet aan de P-medewerker op grond van de wet het minimumloon worden betaald.

Indien geen sprake is van loonkostensubsidie dan moet op grond van art. 8 van de WAADI de inlenersbeloning worden betaald, dat wil zeggen het loon dat de werknemer in een gelijke of gelijkwaardige functie bij de inlener zou verdienen. Daarnaast maakt de medewerker dan ook aanspraak op gelijke rechten ter zake van arbeidstijden, rusttijden, arbeid in nachtdienst, pauzes en de duur van vakantie en het werken op feestdagen wanneer dat in de onderneming waarnaar wordt gedetacheerd in een cao of arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing is.

Wijkt de functie af of is deze in verband met beperkingen van betrokkene aangepast, dan is wellicht geen sprake van een gelijke of een gelijkwaardige functie en moet een separate loonwaarde worden bepaald. Wanneer daarvan sprake is, is er een betrekkelijk grote vrijheid een eigen en passend arbeidsvoorwaardenpakket overeen te komen voor de P-medewerkers.

Premieplicht en pensioenaansluiting

Het hanteren van het uitzendbeding heeft tot gevolg dat voor de "uitzendloosom" -wanneer deze meer dan 15% van de totale loosom bedraagt (maar minder dan 50%)- sociale premies kunnen worden geheven op basis van een indeling in sector 52 (uitzendbedrijven).

Wanneer geen uitzendbeding wordt gehanteerd dan ligt indeling in sector 67 (privaatrechtelijk werkbedrijf) voor de hand.

Omdat voor minder dan 50% van de loosom sprake is van ter beschikkingstelling, valt dit type detachingsbedrijf niet onder de verplichtstelling van Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP). Daarvan is pas sprake wanneer voor ten minste 50 procent van het totale premieplichtig loon op jaarbasis uitzendkrachten ter beschikking worden gesteld aan opdrachtgevers, zijnde de werkgever in de zin van artikel 7:690 van het Burgerlijk Wetboek.

Model 3. Detacheringsbedrijf met publieke aandeelhouder / publiek bestuur bestuur

Bij dit model wordt ervan uitgegaan dat:

- De P-medewerkers die in aanmerking komen voor ondersteuning ten behoeve van de detachering in dienst worden genomen bij een door de gemeente opgerichte **Gemeenschappelijke Regeling of een private rechtspersoon zoals een NV of BV of Stichting of Coöperatie, eventueel in samenwerking met een uitzendorganisatie (joint venture) of afnemer.**
- De P-medewerkers worden aan de inlener ter beschikking gesteld tegen vergoeding, dat wil zeggen dat aan de inlener de kosten in rekening worden gebracht van de door de arbeidskracht gewerkte uren en voor de bemiddeling.
- De detachering vindt in hoofdzaak plaats naar buiten dat wil zeggen naar derden, zijnde private werkgevers en gemeenten en moet om die reden bij de Kamer van Koophandel onder de bijbehorende SBI code, bijvoorbeeld SBI code 78202, 'Uitleenbureaus' of 782013 Banenpools worden ingeschreven.
- De uitzendloonsom bedraagt ten minste 50% van het premieplichtige loon, waardoor de ABU-cao (2012- 2017) van toepassing is.

Op de arbeidsverhouding van toepassing zijnde regelgeving

Op de arbeidsverhouding met de gedetacheerde is het arbeidsrecht van toepassing.

Omdat de uitzendloonsom meer dan ten minste 50% van het premieplichtige loon bedraagt, is de ABU-cao van toepassing wanneer deze algemeen verbindend is verklaard of werkgever lid wordt van de werkgeversorganisatie (Algemene Bond van Uitzendondernemingen, ABU).

Ook kan de werkgever ervoor kiezen zich aan te sluiten bij de NBBU, waardoor die cao van toepassing is.

Het hanteren van het uitzendbeding heeft tot gevolg dat voor de heffing van sociale premies de onderneming wordt ingedeeld in sector 52 (uitzendbedrijven).

Tevens valt de arbeidsverhouding onder de verplichtstelling van pensioenfonds Stipp zodat pensioenpremie bij dat pensioenfonds moet worden afgedragen.

Rechtspositionele gevolgen:

Aanstellingsvoorwaarden

Op grond van de wet is het aantal tijdelijke contracten dat kan worden afgesloten, beperkt tot 3 achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten en de duur van maximaal 24 maanden, waarna een dienstverband voor onbepaalde tijd ontstaat. Werknemers kunnen ter beschikking worden gesteld aan werkgevers, met of zonder uitzendbeding. Wanneer een uitzendbeding wordt gehanteerd dan is het bepaalde in de wet met betrekking tot de aanzegtermijn (een maand voor de afloop van het contract) niet van toepassing, tenzij de medewerker in 26 weken arbeid heeft verricht.

Omdat in principe de ABU-cao van toepassing is, zijn er een aantal bepalingen die voorzien in de mogelijkheid van extra flexibiliteit wat betreft de aanstellingsduur.¹

1. Gedurende maximaal 78 weken kan bij de uitzending een uitzendbeding worden overeengekomen waardoor het mogelijk is de overeenkomst te beëindigen wanneer de inlener de inlening beëindigt (fase A).
2. Daarna kan gedurende maximaal 4 jaar op basis van tijdelijke contracten worden gewerkt, zolang niet meer dan 6 detacheringsovereenkomsten worden overeengekomen (fase B).
3. Na deze fase B (en dus 5,5 jaar) is de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst bij het detachingsbedrijf (fase C).

Werkgever kan ook kiezen voor de toepasselijkheid van de NBBU cao² en krijgt dan de volgende flexibiliteit:

1. Fase 1 en 2: Gedurende de eerste 1,5 jaar kan een uitzendbeding worden gehanteerd en hoeft er niet van tevoren te worden opgezegd wanneer de detachering door de inlener wordt beëindigd
2. Fase 3: in deze fase, maximaal 4 jaar duurt, kunnen maximaal 6 uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangegaan. Er geldt een loondoorbetalingsverplichting gedurende de looptijd van de uitzendovereenkomst.
3. Fase 4: na 5,5 jaar heeft de uitzendkracht recht op een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ten slotte is, wanneer het dienstverband 24 maanden aaneengesloten heeft geduurd, in geval van ontslag of afloop van het dienstverband het bepaalde in de wet met betrekking tot de transitievergoeding van toepassing.

Arbeidsvoorwaardelijke aanspraken

In de ABU-cao wordt tot uitgangspunt gehanteerd dat vanaf de dag van uitzending de inlenersbeloning moet worden gehanteerd. Voor medewerkers die vallen onder de reikwijdte van de Participatiewet is een uitzondering gemaakt: zij worden ingedeeld in een apart aan het functietype gerelateerd loongebouw voor de duur van 52 weken (zie art. 27- 29 cao en bijlage 1 bij de cao). Voor medewerkers die vallen onder de reikwijdte van de Participatiewet én waarbij sprake is van loondispensatie wordt gedurende de eerste 52 weken een beloning conform het wettelijk minimumloon betaald.

Daarna is op medewerkers uit deze doelgroep in beginsel de inlenersbeloning van toepassing tenzij het gaat om een medewerker zonder startkwalificatie of voor wie een loonwaardebeschikking is afgegeven.

De NBBU-cao hanteert het principe dat inlenersbeloning moet worden betaald. Voor medewerkers die vallen onder de reikwijdte van de Participatiewet mag gedurende maximaal 52 weken een percentage van 85% van de inlenersbeloning en ten minste het wettelijke minimumloon worden betaald (artikel 35 NBBU-cao). Daarna moet de inlenersbeloning worden betaald. Voor de uitzendkracht die beschikt over een loonbeschikking krachtens de Wajong kan gedurende de dispensatieperiode van de beschikking 85% van de inlenersbeloning worden betaald.

Premieplicht en pensioenaansluiting

Het ter beschikking stellen van medewerkers voor meer dan 50% van de loonsom én het hanteren van een uitzendbeding, heeft tot gevolg dat voor de gehele loonsom sociale premies kunnen worden geheven op basis van een indeling in sector 52 (uitzendbedrijven).

Omdat voor meer dan 50% van de loonsom sprake is van ter beschikkingstelling valt dit type detachingsbedrijf onder de verplichtstelling van Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP). Dit betekent dat over de pensioengrondslag pensioenpremie (2014: 12%) aan StiPP moet worden afgedragen.

¹. cao voor uitzendkrachten 2012-2017, zoals geldend vanaf 1 januari 2016.

². NBBU , cao uitzendkrachten, 2014 -2019, zoals geldend vanaf 1 juli 2016 (zie bijlage 4 van de cao)

Model 4. Detachering wordt door de gemeente volledig uit handen gegeven aan een private partij

Bij dit model wordt ervan uitgegaan dat de gemeente de detachering van P-medewerkers volledig uit handen geeft aan een private partij, zoals een uitzendorganisatie/detacheringsbedrijf.

Deze private partij:

- neemt de P-medewerkers in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst
- valt daarmee mogelijk onder het toepassingsbereik van de WAADI, de ABU- of NBBU-cao en de verplichtstelling van pensioenfonds StiPP.
- brengt bij de gemeente een bedrag in rekening voor de door hem verleende detacheringsactiviteiten en een risico-opslag
- maakt aanspraak op de gemeentelijke bijdrage op loonkostensubsidie

Op de arbeidsverhouding van toepassing zijnde regelgeving

Op de arbeidsverhouding met de gedetacheerde is het arbeidsrecht van toepassing. Daarnaast is de ABU-cao of NBBU-cao van toepassing, moet voor sociale verzekering worden afgedragen conform een indeling in sector 52 (uitzendbedrijven) en valt de arbeidsverhouding onder de verplichtstelling van pensioenfonds StiPP zodat pensioenpremie bij dat pensioenfonds moet worden afgedragen.

Rechtspositionele gevolgen:

Aanstellingsvoorwaarden

Het detacheringsbedrijf kan gebruik maken van in de wet geboden faciliteiten ter zake van aanstellingsduur en een uitzendbeding. Dit betekent dat gedurende maximaal 78 weken een uitzendbeding kan worden overeengekomen waardoor het mogelijk is dat de P-medewerker zijn recht op loon en dienstverband verliest wanneer de inlener de inlening beëindigt. Vervolgens kunnen aansluitend, gedurende een periode van maximaal 4 jaar, maximaal 6 tijdelijke contracten worden aangegaan.

Wanneer de uitzending wordt beëindigd wegens ziekte of onvoldoende werk dan valt de P-medewerker terug op gemeentelijke bijstand of op ZW, WW of WIA/Wajong.

Arbeidsvoorwaardelijke aanspraken

De P-medewerker wordt in beginsel beloond conform de ABU-cao. Dit betekent dat loon wordt betaald conform een apart aan het functietype gerelateerd loongebouw voor de duur van 52 weken (zie artikel 27-29 cao en bijlage 1 bij de ABU-cao). Alleen in het eerste jaar mag het wettelijk minimum loon worden betaald (art. 29 lid 3). Daarna is op medewerkers uit deze doelgroep de ABU beloning van toepassing, tenzij het gaat om een medewerker zonder startkwalificatie die een kwalificerende opleiding volgt of voor wie een loonwaardebeschikking op grond van de WAJONG is afgegeven (art. 29 lid 5 en 6 ABU-cao).

Over de loonsom worden door de werkgever sociale premies en (vanaf de 26 e week, 2,6% en na 78 weken 8%) pensioenpremie afgedragen aan StiPP.

Het is mogelijk dat bij de gemeente een risico-opslag wordt neergelegd ter zake van het risico dat het niet lukt medewerkers langdurig aan de slag te krijgen met volledige dekking van arbeidsvoorwaardelijke aanspraken, wanneer dit risico onvoldoende wordt afgedekt door gebruik te maken van het uitzendbeding en loonkostensubsidie.

Model 5. Publiek uitzendbedrijf met eigen rechtspositie in cao

Kenmerken van het model:

- **Het SW-bedrijf/de gemeente participeert in een private rechtspersoon (NV BV, Stichting, Coöperatie), waarbij de gehele of meer dan 50% van de loonsom betrekking heeft op ter beschikking gestelde medewerkers.**
- **Medewerkers worden ter beschikking gesteld aan werkgevers met uitzendbeding.**
- **Er wordt een speciaal voor dit bedrijf of deze sector toegesneden cao afgesloten, waarvoor dispensatie wordt verkregen van de ABU-cao.**

Rechtspositionele gevolgen:

Wanneer de werkgever erin slaagt partij te worden bij een cao, waarmee dispensatie wordt gekregen van de ABU-cao, dan is het mogelijk daarin afspraken te maken over een van de ABU-cao afwijkend beloningsgebouw en over het kunnen hanteren van andere aanstellingsvoorwaarden.

Deze mogelijkheid bestaat

1. Wanneer contractspartijen bij de ABU-cao een ondernemings-cao met gelijkwaardige bepalingen afsluiten en vervolgens een verzoek tot dispensatie indienen of
2. Wanneer de ondernemer valt onder de reikwijdte van een andere bedrijfstak-cao, zoals een cao voor ondernemingen die zich bezig houden met het uitzenden en detacheren van medewerkers die vallen onder de reikwijdte van de Participatiewet.

Aanstellingsvoorwaarden

Op grond van de wet is het aantal tijdelijke contracten dat kan worden afgesloten beperkt tot 3 achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten en de duur van maximaal 24 maanden, waarna een dienstverband voor onbepaalde tijd ontstaat.

Werknemers kunnen ter beschikking worden gesteld aan werkgevers, met of zonder uitzendbeding.

Wanneer een uitzendbeding wordt gehanteerd dan is het bepaalde in de wet met betrekking tot de aanzegtermijn (een maand voor de afloop van het contract) niet van toepassing, tenzij de medewerker in 26 weken arbeid heeft verricht.

Wanneer de werkgever erin slaagt partij te worden bij een cao, waarmee dispensatie wordt gekregen van de ABU-cao, is het mogelijk daarin afspraken te maken over aanstellingsvoorwaarden die van deze standaardbepalingen afwijken. De minimaal in acht te nemen wettelijke normen daarbij zijn:

1. De verplichting tot loondoorbetaling kan tot een periode van 78 gewerkte weken (circa 1,5 jaar) schriftelijk worden uitgesloten.
2. In verband met de ketenregeling kan de mogelijkheid tot het sluiten van bepaalde tijd contracten worden verruimd tot 208 weken (4 jaar) en maximaal 6 contracten.

Wanneer het dienstverband 24 maanden aaneengesloten heeft geduurd, is in geval van ontslag of afloop van het dienstverband het bepaalde in de wet met betrekking tot de transitievergoeding van toepassing.

Arbeidsvoorwaardelijke afspraken

Wanneer de werkgever erin slaagt partij te worden bij een cao, waarmee dispensatie wordt gekregen van de ABU-cao, dan is het mogelijk daarin afspraken te maken over een van de ABU cao afwijkend beloningsgebouw.

Wanneer gekomen wordt tot het sluiten van een andere bedrijfstak cao, zoals een cao voor ondernemingen die zich bezighouden met het uitzenden en detacheren van medewerkers die vallen onder de reikwijdte van de Participatiewet, dan kan een geheel eigen beloningsgebouw worden gerealiseerd.

Premieplicht en pensioenaansluiting

Het ter beschikking stellen van medewerkers voor meer dan 50% van de loonsom én het hanteren van een uitzendbeding, heeft tot gevolg dat voor de gehele loonsom sociale premies kunnen worden geheven op basis van een indeling in sector 52 (uitzendbedrijven).

Omdat voor meer dan 50% van de loonsom sprake is van ter beschikkingstelling, valt dit type detachingsbedrijf onder de verplichtstelling van Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten (StiPP).

Over de loonsom wordt door de werkgever (vanaf de 26 e week, 2,6% en na 78 weken 8%) pensioenpremie afgedragen aan StiPP.





Koningin Wilhelminalaan 3
3527 LA Utrecht

Postbus 8151
3503 RD Utrecht

T 030 - 290 68 00
F 030 - 290 68 99

info@cedris.nl
www.cedris.nl

Deze publicatie is onderdeel van het Cedris-programma 'Optimalisering van het verdienvermogen in de SW (spoor 2)' en tot stand gekomen met subsidie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.



Cedris is de landelijke vereniging voor sociale werkgelegenheid. De leden van Cedris zorgen voor een goede match op de arbeidsmarkt tussen werkgevers en mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Hiervoor maken ze gebruik van de zes instrumenten voor een succesvolle uitvoering van de Participatiewet en de banenafpraak:

Matching en begeleiding - Werknemersvaardigheden ontwikkelen - Detachering - Werkgeversnetwerk - Werkproces op maat - Beschut werk