



## Wet Arbeidsmarkt in Balans

Wat u moet weten



Per 1 januari 2020 is de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) van kracht. In deze whitepaper leest u de belangrijkste wijzigingen.

Het doel van de WAB is het verkleinen van de kloof tussen flexibele en vaste arbeidsovereenkomsten. Het kabinet wil werkgevers zo aansporen om mensen in vaste dienst te nemen. Dat betekent dat er verschillende zaken veranderen, o.a. op het gebied van transitievergoedingen, oproepovereenkomsten en payroll. FlexFirst brengt u graag op de hoogte van de veranderingen.

# 1. Oproepkrachten: meer bescherming

De WAB wijzigt onder andere de mogelijkheden om met een oproepovereenkomst te werken. Zo wil het kabinet voorkomen dat mensen te lang op oproepbasis werken zonder dat zij perspectief hebben op een baan met meer zekerheid. Concreet gaat het bij deze oproepovereenkomsten over alle nul-urenovereenkomsten, min-max overeenkomsten en arbeidsovereenkomsten (waaronder fase 1-2 uitzendovereenkomsten en detacheringsovereenkomsten fase 3 met uitgesloten loondoorbetalingsverplichting).

## Oproepen: minimaal vier dagen van tevoren voor minimaal 3 uur

De werkgever (lees: opdrachtgever) moet een oproepkracht minimaal vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden schriftelijk of digitaal oproepen. Doet de werkgever dit niet, dan is de oproepkracht niet verplicht om aan de oproep te voldoen of op het werk te verschijnen. Wordt de oproep binnen vier dagen voor aanvang van de werkdag geannuleerd of gewijzigd, dan heeft de werknemer recht op het loon over de afgezegde uren. Bij cao kan de termijn van vier dagen worden verkort tot 24 uur. Indien een oproepkracht wordt opgeroepen moet dit altijd zijn voor een werkduur van minimaal 3 uur.

## Aanbod vaste urenomvang

Als het dienstverband met de werknemer twaalf maanden heeft geduurd en de werknemer op dat moment op basis van een oproepovereenkomst werkt, dan moet de werkgever in de dertiende maand een aanbod doen voor een vaste urenomvang. Dit aanbod moet gebaseerd zijn op de gemiddelde gewerkte arbeidsduur in de afgelopen twaalf maanden en hierbij mag de loondoorbetaling niet worden uitgesloten. De oproepkracht hoeft niet in te gaan op het aanbod. Komt de werkgever zijn verplichting niet na? Dan heeft de oproepkracht recht op het loon dat hij of zij zou hebben gekregen als het aanbod wel was gedaan.

## Geldig bij opvolgende arbeidsovereenkomsten

Als de oproepkracht de nieuwe urenomvang accepteert, dan blijft deze verplichting ook gelden voor alle opvolgende overeenkomsten die binnen zes maanden aangegaan worden.

## Opzegtermijn

Met ingang van het nieuwe jaar krijgt de oproepkracht een kortere opzegtermijn dan voorheen. De oproepkracht mag de overeenkomst opzeggen met een termijn van vier dagen (eventueel verkort bij cao). Hier geldt dus dezelfde termijn die de werkgever in acht moet nemen bij een oproep.

## Aanbod vaste arbeidsomvang binnen één maand

Voor werknemers die op 1 januari 2020 al langer dan twaalf maanden op basis van een oproepovereenkomst werken, geldt een overgangsbepaling. Dit betekent dat de werkgever binnen een maand na inwerkingtreding van de wetswijziging een aanbod voor een vaste urenomvang moet doen.

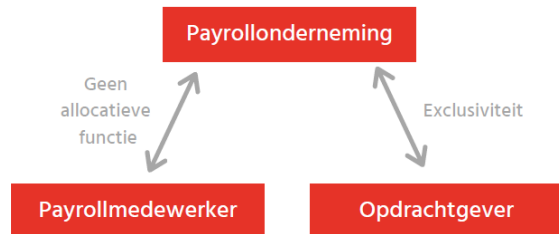
## 2. Payroll: gelijke rechtspositie & arbeidsvoorwaarden

De WAB definieert de payrollovereenkomst als een bijzondere uitzendovereenkomst. Dat levert een belangrijke wijziging op voor werknemers die in dienst zijn bij een payrollwerkgever: zij krijgen op grond van de WAB dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij de opdrachtgever.

Wat is een payrollovereenkomst? Dat is een overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde die niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.

Er zijn twee essentiële elementen:

1. Het ontbreken van de allocatiefunctie (het samenbrengen van vraag en aanbod)
2. De exclusiviteit (werknemers mogen alleen met toestemming van de opdrachtgevers ergens anders ter beschikking gesteld worden)



### Indicaties van een allocatieve functie

- De arbeidskracht is door het bureau zelf geworven en geselecteerd
- Er is geen/nauwelijks bemoeienis door derde / opdrachtgever bij de werving en selectie
- De arbeidskracht is niet eerder in dienst / werkzaam geweest bij de opdrachtgever
- Er wordt voorzien in een tijdelijke vraag (piek en ziek)
- Het gaat om tijdelijk werk en geen structurele arbeid bij de opdrachtgever
- De onderneming die de arbeidskracht ter beschikking stelt, voert gebruikelijk wel standaard allocatieve activiteiten uit

### Indicaties van exclusiviteit

- De afspraken die zijn gemaakt tussen werkgever en opdrachtgever
  - Mededeling aan arbeidskracht over exclusiviteit
- Hoe lang wordt de arbeidskracht al (exclusief) ter beschikking gesteld bij de opdrachtgever of hoe lang was deze arbeidskracht voorafgaand zelf al in dienst bij de opdrachtgever
- Arbeidskrachten verplichten tot het bespreken van praktische afspraken met opdrachtgever (bijv. vakantieopname, arbeidsvoorwaarden)
  - Opdrachtgever bemoeit zich met het personeelsbeleid zoals functioneringsgesprekken

De nieuwe regels zijn alleen van toepassing op arbeidsverhoudingen die als payrolling worden aangemerkt. De nieuwe regels zijn - op hoofdlijnen - als volgt:

### **Gelijke rechtspositie en arbeidsvoorwaarden**

Payrollwerknemers krijgen recht op dezelfde rechtspositie als bij de opdrachtgever (ketentelling) en dezelfde arbeidsvoorwaarden als bij de opdrachtgever. Bijvoorbeeld: verlofdagen, een eventuele wachtdagenregeling van de opdrachtgever, eventuele ziektekostenvoorzieningen, het percentage loondoorbetaling bij ziekte, vakantietoeslag, bonusregelingen, feestdagenregeling, scholing, afdrachten fondsen, geen loondoorbetalingsuitsluiting etc.

### **Recht op vergelijkbaar pensioen**

Daarnaast krijgen payrollwerknemers per 1 januari 2021 recht op een 'adequaat vergelijkbaar' pensioen. Payrollwerkgevers kunnen aansluiting zoeken bij de pensioenverzekeraar(s) (in de sector) van de opdrachtgever; of een pensioenregeling aanbieden die moet voldoen aan de eisen van een gemiddeld werkgeverspremiepercentage van 13,58%, opbouw van een ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen zonder wachttijd/drempelperiode.

### **Overgangsregeling voor lopende overeenkomsten**

Het recht op gelijke arbeidsvoorwaarden op alle lopende payrollovereenkomsten gaat direct per 1 januari 2020 in. Voor de lopende payrollovereenkomsten die afgesloten zijn voor de datum van inwerkingtreding, geldt dat het oude (keten)recht van toepassing blijft waaronder deze destijds zijn afgesloten. Voor tijdelijke payrollovereenkomsten, die ingaan na de datum van inwerkingtreding, gelden de nieuwe regels.

## 3. Ketenregeling: drie contracten in drie jaar

Het wetsvoorstel WAB geeft ook nieuwe mogelijkheden om tijdelijke contracten te sluiten. Zo wordt onder meer de periode verlengd waarbinnen de werkgever tijdelijke (jaar)contracten mag aangaan - deze periode gaat van twee naar drie jaar.

### Van twee naar drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

De ketenregeling wordt verlengd van twee jaar, zoals deze nu maximaal geldt, naar drie jaar. Deze oprekking maakt het voor werkgevers mogelijk om drie jaarovereenkomsten op rij te geven. Daarna is de werkgever verplicht een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden.

### Paauze tussen arbeidsovereenkomsten wordt verkort

Ook wordt het mogelijk om de pauze die zorgt voor een breuk in de keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten bij cao te verkorten van zes naar drie maanden. Belangrijk: dit geldt alleen voor specifieke functies die in de cao zijn benoemd en die - gegeven de aard van het werk - maximaal negen maanden per jaar kan worden uitgeoefend. Denk hierbij onder meer aan trainers van sportclubs of bepaalde functies in de cultuursector.

Voor het primair onderwijs geldt een afwijking van de ketenregeling. Deze is namelijk niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst met een invalkracht in verband met de ziekte van een collega.

### Geen overgangsrecht

De wijzigingen in de ketenregeling gaan direct in op 1 januari 2020 voor alle arbeidsovereenkomsten die vanaf dat moment afgesloten worden. In plaats van twee jaar krijg je als werkgever drie jaar tijd om drie flexibele contracten aan te bieden.

### Ketenregeling NBBU

In de nieuwe WAB verandert de ketenregeling van de NBBU niet. In fase 1-2 blijft dit een periode van 78 weken en in fase 3 zes tijdelijke contracten in vier jaar.

## 4. Informatieplicht

Voor werkgevers komt er een verplichting dat zij hun werknemers op de loonstrook moeten informeren over het soort overeenkomst (vast of flexibel) dat zij zijn aangegaan. Daarnaast moet de werknemer geïnformeerd worden over de geldende arbeidsvoorwaarden. In het geval van uitzenden of payrollen betreft dit de arbeidsvoorwaarden van de opdrachtgever.

## 5. Transitievergoeding: vanaf dag 1

In de huidige situatie betalen werkgevers pas een transitievergoeding bij een arbeidsovereenkomst van twee jaar of langer. De belangrijkste wetswijziging in de WAB is dat het recht op transitievergoeding al ontstaat vanaf de eerste werkdag.

### Vanaf eerste werkdag recht op transitievergoeding

Werknemers krijgen vanaf het begin van hun arbeidsovereenkomst recht op de transitievergoeding. De waarde van de transitievergoeding is 2,8% van het loon, gebaseerd op het opbouwrecht van 1/3 maandsalaris. De transitievergoeding wordt alleen uitbetaald als de werkgever het initiatief tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft genomen. Daaronder valt ook het niet-verlengen van een overeenkomst.

Daar staat tegenover dat er een eind komt aan de verhoging van de opbouw van de transitievergoeding vanaf tien jaar, zoals deze nu geldt.

### Berekening per dag

Voor de berekening van de transitievergoeding wordt de duur van de arbeidsovereenkomst niet meer afgerond op halve jaren. Omdat straks de opbouw van de transitievergoeding vanaf dag 1 start, heeft een werknemer die acht dagen in dienst geweest is ook recht op een transitievergoeding die per dag berekend wordt. Alle gevallen waarin na 1 januari 2020 transitievergoeding verschuldigd is, worden volgens het nieuwe recht beoordeeld.

Als werkgever mag u scholingskosten die u heeft gemaakt om een andere functie in uw organisatie uit te oefenen in mindering brengen op de transitievergoeding. Hiermee wordt de bestaande regeling verruimd.

Tenslotte: in het wetsvoorstel worden kleine werkgevers gecompenseerd voor de transitievergoeding als zij hun bedrijf beëindigen wegens pensioen of ziekte. Deze compensatieregeling zal via het UWV verlopen, waar werkgevers vanaf 1 april 2020 een aanvraag kunnen indienen.

## 6. Cumulatiegrond: ontslaggronden combineren

In aanvulling op de bestaande ontslaggronden wordt een nieuwe ontslaggrond geïntroduceerd: de cumulatiegrond. Op dit moment kan de arbeidsovereenkomst alleen worden beëindigd wanneer er aan alle vereisten van een ontslaggrond is voldaan. De nieuwe cumulatiegrond geeft de werkgever de mogelijkheid om meerdere ontslaggronden als het ware op te tellen, om zo toch een volledig dossier op te bouwen.

Een rechter kan bij zo'n cumulatiegrond eventueel beslissen tot het beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Het gaat dan om een combinatie van omstandigheden uit twee of meer ontslaggronden die niet geheel 'voldragen' zijn. Een rechter mag bij de cumulatiegrond een extra ontslagvergoeding (bovenop de transitievergoeding) opleggen ter hoogte van maximaal 50% van de transitievergoeding.

Deze maatregel is met name voorgesteld om het ontslagrecht soepeler te maken. Dit heeft als doel om werkgevers tegemoet te komen, zodat zij eerder bereid zijn een vaste arbeidsovereenkomst aan te bieden.



## 7. Financiering van de WW

Op dit moment bestaat de premie voor de Werkloosheidswet (WW) uit twee delen. Een AWF-premie (Algemeen Werkloosheidsfonds) en een sectorpremie, waarvan de hoogte afhankelijk is van de sector waarin de werkgever bij het UWV is ingedeeld.

### WW-premie afhankelijk van flexibel of vast contract

Met de invoering van de WAB wordt de WW-premie op geheel andere wijze vastgesteld. Met de WAB wordt het sectoraal verlonen afgeschaft. De sectorpremie wordt samengevoegd met de AWF-premie tot een algemene premie, waarvan de hoogte wordt bepaald op basis van de aard van de arbeidsovereenkomst.

Er komt een lage premie voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd met een vaste urenomvang en zonder uitsluiting loondoorbetaling. Voor alle andere contractvormen wordt een hogere premie ingevoerd, welke 5%-punt hoger is dan de lage premie.

Uitzondering hierop vormen de arbeidsovereenkomst met een werknemer onder de 21 jaar die minder dan 48 uur per vier weken werkt en de arbeidsovereenkomst die wordt gesloten in het kader van een BBL-traject (beroepsbegeleidende leerweg).

### Antimisbruikbepaling

Om premiemisbruik te voorkomen, komt er een antimisbruikbepaling. Deze houdt in dat de hoge WW-premie alsnog met terugwerkende kracht moet worden toegepast wanneer:

- Het dienstverband voor onbepaalde tijd binnen twee maanden na aanvang van het dienstverband wordt beëindigd. Dit geldt zowel als de werkgever als de werknemer gedurende deze twee maanden de arbeidsovereenkomst beëindigt;
- Voor een werknemer 30% meer uren zijn verantwoord in de loonaangifte ten opzichte van de overeengekomen arbeidsomvang in de arbeidsovereenkomst (dit geldt alleen voor arbeidsovereenkomsten met een overeengekomen arbeidsomvang van minder dan 35 uur). In dat geval wordt er geacht geen sprake te zijn geweest van een eenduidige arbeidsomvang;

### Gewijzigde sectorindeling

Na ingang van de WAB blijft de sectorindeling voorlopig bestaan wanneer het gaat om de vaststelling van de ZW-premie (Ziektewet) en WGA-premie (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten). De indeling wordt echter wel aangepast. Zo kunnen uitzendondernemingen alleen nog worden ingedeeld in de sector uitzendbedrijven. Payrollondernemingen worden altijd ingedeeld in sector 45, zakelijke dienstverlening.

*Deze whitepaper is met de grootste zorg samengesteld. Aan de inhoud hiervan kunnen echter geen rechten worden ontleend. FlexFirst BV is niet verantwoordelijk voor eventuele onjuistheden en de betekenis die de lezer aan de inhoud van deze whitepaper geeft.*