

Informatiebrochure

Wet Arbeidsmarkt in Balans



Inhoud

1	Aanleiding.....	3
2	De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB).....	3
3	Veranderingen onder de WAB	3
3.1	Transitievergoeding vanaf dag één.....	4
3.2	Verruiming van de ketenbepaling.....	4
3.3	Introductie van cumulatiegrond bij ontslag.....	5
3.4	Lagere WW-premie bij een vast contract.....	5
3.5	Bescherming van oproepkrachten.....	6
3.6	Dezelfde arbeidsvoorwaarden voor werknemers met een payrollovereenkomst	7
4	Klaar voor de WAB.....	8

1 Aanleiding

De arbeidsmarkt is continu in beweging. Het groeiende aantal flexwerkers, platformisering en platformarbeid, arbeidsmarktkrapte én de toename van arbeids- en kennismigratie zijn belangrijke trends. Al deze trends hebben onze aandacht, zoals u van ons als full-service HR-dienstverlener mag verwachten. Ook de voortdurend veranderende wet- en regelgeving houden wij nauwgezet in de gaten.

Als werkgever krijgt u met name te maken met veranderende wet- en regelgeving, maar dat is mogelijk niet altijd duidelijk. Een voorbeeld hiervan is de nieuwe Wet arbeidsmarkt in balans (WAB), die op 28 mei 2019 door de Eerste Kamer is aangenomen. Om de WAB te verduidelijken, geeft Pay for People u in deze brochure meer uitleg over de aanleiding van de WAB en de belangrijkste maatregelen.

2 De Wet Arbeidsmarkt in Balans

Per 1 januari 2020 treedt de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in werking. De WAB is de opvolger van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) die in 2015 is ingevoerd. De WAB is nodig, omdat niet alle doelstellingen van de WWZ zijn behaald. Daarnaast hebben de maatregelen uit de WWZ onbedoelde gevolgen, waardoor de kloof tussen vaste en flexibele arbeid is toegenomen. De regering verwacht de onbedoelde effecten van de WWZ te repareren met de WAB. Onder de WAB worden vaste contracten iets minder vast en flexibele contracten juist iets vaster. Daardoor moet het voor u als werkgever aantrekkelijker worden om werknemers in vaste dienst te nemen.

3 Veranderingen onder de WAB

De WAB omvat een pakket aan maatregelen om de verschillen tussen vaste en flexibele arbeid te verkleinen. De belangrijkste maatregelen zijn:

- Transitievergoeding vanaf dag één van een dienstverband;
- Verruiming van de ketenbepaling;
- Introductie van cumulatiegrond bij ontslag;
- Lagere WW-premie bij een vast contract;

- Bescherming van oproepkrachten;
- Dezelfde (primaire en secundaire) arbeidsvoorwaarden voor werknemers met een payrollovereenkomst.

3.1 Transitievergoeding vanaf dag één

In 2015 is met de WWZ de transitievergoeding (ontslagvergoeding) ingevoerd. De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van de periode dat de werknemer in dienst is geweest. Bij een dienstverband tot tien jaar bedraagt de transitievergoeding een derde maandsalaris per gewerkt jaar. Bij een dienstverband langer dan tien jaar bedraagt de transitievergoeding een half maandsalaris per gewerkt jaar. Ook geldt er een hogere transitievergoeding voor 50-plussers.

Een medewerker heeft nu alleen recht op een transitievergoeding bij ontslag via het UWV, de kantonrechter of bij een aflopend jaarcontract na twee jaar dienstverband. Deze drempels voor het verstrekken van een transitievergoeding verdwijnen onder de WAB.

De belangrijkste wijzigingen vindt u hieronder:

- Werknemers krijgen vanaf de eerste dag van een arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding bij ontslag. Dit geldt ook tijdens de proeftijd.
- De verhoogde transitievergoeding bij een dienstverband van meer dan tien jaar komt te vervallen.
- De verhoogde transitievergoeding voor 50-plussers eindigt.
- Werkgevers ontvangen compensatie als zij een transitievergoeding hebben betaald aan een werknemer die zij wegens arbeidsongeschiktheid hebben ontslagen.

3.2 Verruiming van de ketenbepaling

Bij tijdelijke contracten geldt op dit moment de ketenbepaling. Door de ketenbepaling ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij het vierde opeenvolgende contract voor bepaalde tijd, of als de contracten voor bepaalde tijd de termijn van 24 maanden (twee jaar) overschrijden. De keten begint opnieuw zodra er een periode van meer dan zes maanden tussen twee tijdelijke contracten zit. Om de keten te doorbreken moet de keten dus met minimaal zes maanden worden onderbroken. Enkel bij seizoenswerk geldt een uitzondering en mag de termijn van zes maanden bij cao naar drie maanden verkort worden.

Onder de WAB wordt de opeenvolging van tijdelijke contracten verruimd van drie contracten in twee jaar naar drie contracten in drie jaar. Er ontstaat dus een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zodra een werknemer voor de vierde

opeenvolgende keer een contract krijgt, of als de contracten de periode van 36 maanden (drie jaar) overschrijden. Daarnaast komen er extra uitzonderingen op het onderbreken van de ketenbepaling. De uitzonderingen gelden voor terugkerend tijdelijk werk (seizoenswerk), dat werknemers maximaal negen maanden per jaar kunnen verrichten, en voor invalkrachten in het primair onderwijs die invallen wegens ziekte. Bij seizoenswerk is het mogelijk om de pauze tussen een keten van tijdelijke contracten bij cao van zes naar drie maanden te verkorten.

3.3 Introductie van cumulatiegrond bij ontslag

Sinds de invoering van de WWZ is het ontslagregime strenger geworden. Om als werkgever een werknemer via de kantonrechter te ontslaan, moet u aantonen dat u volledig voldoet aan één van de wettelijke ontslaggronden. In de huidige wetgeving staan acht redelijke ontslaggronden, namelijk:

- bedrijfseconomische redenen,
- langdurige arbeidsongeschiktheid,
- frequent ziekteverzuim,
- disfunctioneren,
- verwijtbaar handelen of nalaten,
- werkweigering wegens gewetensbezwaar,
- verstoorde arbeidsverhouding, en
- andere omstandigheden (restgrond).

Een werkgever moet er dus voor zorgen dat de grond waarop hij een werknemer wil ontslaan afzonderlijk voldoende is voor ontslag. De afgelopen jaren is gebleken dat dit niet altijd haalbaar is. Hierdoor zijn veel ontbindingsverzoeken door de kantonrechter afgewezen.

De WAB maakt het voor u als werkgever makkelijker om werknemers te ontslaan. Dit komt door de introductie van een negende ontslaggrond, namelijk de cumulatiegrond. Door de cumulatiegrond kunt u meerdere ontslaggronden met elkaar combineren die u los van elkaar niet volledig kunt onderbouwen. Er is dus niet langer een volledige onderbouwing van één ontslaggrond nodig. Hier staat tegenover dat de kantonrechter bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst een extra vergoeding aan de werknemer kan toekennen. Deze vergoeding bedraagt maximaal de helft van de transitievergoeding. De kantonrechter kan hierdoor maximaal 1,5 keer de reguliere transitievergoeding aan een werknemer toekennen.

3.4 Lagere WW-premie bij een vast contract

Op dit moment is de hoogte van de WW-premie afhankelijk van de sector waarin een bedrijf actief is. Deze sectorpremies verdwijnen onder de WAB. In plaats

daarvan wordt er gekeken naar het type contract (vast of flexibel) om de hoogte van de WW-premie te bepalen. Zo geldt een lagere WW-premie voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Daarnaast geldt de lagere WW-premie ook voor arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL), en voor jongeren tot 21 jaar die een bijbaan hebben voor maximaal twaalf uur per week.

Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang en bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd zonder vaste arbeidsomvang (oproepcontracten) geldt een hogere WW-premie. Het verschil tussen de hoge en lage WW-premie bedraagt 5%. Voorbeeld: als de lage WW-premie 2% is, is de hoge premie 7%.

3.5 Bescherming van oproepkrachten

Om te voorkomen dat oproepkrachten verplicht permanent beschikbaar moeten zijn zonder dat zij zekerheid over hun inkomsten hebben, krijgen oproepkrachten onder de WAB meer bescherming. De regels zijn van toepassing op iedere werknemer met een arbeidsovereenkomst zonder vaste arbeidsomvang. Een vaste arbeidsomvang is een vast aantal uren per week, per vier weken of per maand. Deze maatregel geldt zowel voor nulurencontracten als min/max-contracten.

De beschermende regels voor oproepkrachten zijn:

- *Introductie oproeptermijn*
De werkgever moet een oproepkracht minimaal vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch oproepen. De werknemer hoeft geen gehoor aan de oproep te geven als hij later dan vier dagen van tevoren wordt opgeroepen. Dit geldt ook voor wijzigingen van de oproep binnen de termijn van vier dagen.
- *Recht op loon*
De werknemer behoudt recht op loon als de werkgever de oproep (gedeeltelijk) intrekt binnen de termijn van vier dagen.
- *Aanbod vaste arbeidsomvang na twaalf maanden*
Als werkgever wordt u verplicht om de werknemer na een periode van twaalf maanden een vaste arbeidsomvang aan te bieden. Het aantal aangeboden uren bedraagt ten minste het gemiddelde aantal gewerkte uren van de afgelopen twaalf maanden (de referentieperiode). Doet u de oproepkracht geen aanbod? Dan heeft de oproepkracht alsnog recht op het niet-genoten loon over de gemiddelde arbeidsomvang in de afgelopen twaalf maanden.
- *Afwijken bij cao*
De termijn van vier dagen waarin de oproepkracht kan worden opgeroepen kan bij cao verkort worden tot één dag. Daarnaast kan bij cao

voor seizoenswerkers van deze regels worden afgeweken. In de cao moet dan staan voor welke functies dit precies geldt.

3.6 Dezelfde arbeidsvoorwaarden voor werknemers met een payrollovereenkomst

De WAB introduceert een nieuwe type arbeidsovereenkomst, namelijk de payrollovereenkomst. Op dit moment valt payrolling nog onder de uitzendovereenkomst. Door de introductie van de payrollovereenkomst ontstaat onderscheid tussen uitzenden en payrolling.

Kenmerkend voor payrollovereenkomsten is het ontbreken van allocatie en het bestaan van exclusiviteit. Allocatie is het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, zoals werving, selectie en bemiddeling. Exclusiviteit houdt in dat u als werkgever alleen met toestemming van een derde bevoegd bent om de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen. De werknemer is dus exclusief bij één opdrachtgever werkzaam. Bij uitzendovereenkomsten is er wel sprake van allocatie en niet van exclusiviteit.

Om te bepalen of er sprake is van een payrollovereenkomst wordt naar vastgelegde afspraken en andere relevante zaken gekeken. Relevante zaken zijn bijvoorbeeld hoe lang een werknemer bij een opdrachtgever werkzaam is, en of de opdrachtgever zelf de werving en selectie heeft uitgevoerd. Als daaruit blijkt dat er sprake is van een payrollovereenkomst, dan heeft de payrollmedewerker recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever. De payrollmedewerker heeft daardoor dezelfde arbeidsvoorwaarden als de eigen werknemers van de werkgever. Nu geldt deze regeling, de inlenersbeloning, alleen voor een deel van de primaire arbeidsvoorwaarden. Dit blijft ook het geval bij uitzendovereenkomsten.

Aanvullend heeft de payrollmedewerker dezelfde rechtspositie als de eigen werknemers van de opdrachtgever. Hierdoor geldt de ketenbepaling ook voor payrollmedewerkers. Payrollmedewerkers mogen hierdoor maximaal drie contracten in drie jaar ontvangen.

4 Klaar voor de WAB

In deze brochure staan de belangrijkste maatregelen van de WAB. Wij vinden het belangrijk dat u hier van op de hoogte bent en daar helpen we u graag bij. Toch kunnen we ons voorstellen dat u nog vragen over de WAB hebt. Daarom vindt u op [deze pagina](#) nog meer informatie. Tevens kunt u bij aanvullende vragen bellen met uw relatiemanager of stuur een e-mail naar info@payforpeople.nl.