

Infoblad

Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)

Wat verandert er op 1 januari 2020 rondom flexibel en tijdelijk werk?

Op 1 januari 2020 treedt de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) in werking. Deze wet geeft nieuwe regels voor arbeidscontracten en ontslag. In dit infoblad van MKB-Nederland, VNO-NCW en AWWN sommen we de belangrijkste wijzigingen op. Ook bieden we een checklist met de belangrijkste zaken waarop werkgevers zich nu al moeten voorbereiden.

Inleiding

Het kabinet wil een nieuwe balans creëren tussen baanzekerheid en kansen op de arbeidsmarkt. Enerzijds moet het voor werkgevers aantrekkelijker en minder risicovol worden om werknemers in vaste dienst te nemen. Anderzijds moet er voor werknemers met een flexibel contract meer perspectief op zekerheid ontstaan.

MKB-Nederland en VNO-NCW hebben vanaf de eerste plannen over deze wet gelobbyd voor aanpassing van de plannen. Het vaste contract is als een soort 'heilige graal' neergezet, terwijl de economie en arbeidsmarkt een steeds grotere diversiteit vragen door voortschrijdende technologische en andere ontwikkelingen. Wendbaarheid, aanpassingsvermogen en flexibiliteit zijn juist in deze tijd van snelle veranderingen van cruciaal belang voor bedrijven om hun continuïteit te waarborgen.

Campagne 'Zo werkt het niet'

Samen met de meest getroffen brancheorganisaties is voorjaar 2019 de campagne 'Zo werkt het niet' opgesteld. Voor ondernemers was (en is) de Wab namelijk niet in balans. Tegenover een noodzakelijke aanpassing van het ontslagrecht staan nadelen op het gebied van seizoenswerk en oproepcontracten.

De risico's voor werkgevers om mensen vast aan te nemen worden verminderd door aanpassing van het ontslagrecht, wat positief is. Door de nieuwe cumulatiegrond kan ook bij een combinatie van redenen ontslag worden verleend door de kantonrechter. Werkgevers zijn ook blij dat de periode van een keten van tijdelijk contracten wordt verruimd van 24 naar 36 maanden (ketenregeling).

Maar er lagen ook aspecten van de Wab zwaar op de maag:

- WW-boete voor scholieren/studenten
- WW-boete voor seizoens- en ander tijdelijk werk
- Transitievergoeding vanaf dag 1
- Behoud van flexibiliteit rond oproepovereenkomsten.

MKB-Nederland en VNO-NCW hebben bereikt dat de Tweede Kamer een streep heeft gehaald door de hoge WW-premie voor scholieren en studenten tot 21 jaar met een bijbaan van maximaal 12 uur per week. Dat is winst voor ondernemers in onder meer de horeca, detailhandel en recreatie. En minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) moet in gesprek blijven met sociale partners om te bezien of er voor seizoenswerk maatwerkoplossingen kunnen worden gevonden.

➤ <https://zowerkthetniet.nl>

Toekomstige wijzigingen

De ondernemersorganisaties veronderstellen dat er de noodzakelijke reparaties op de Wab gaan komen. Er komt binnenkort nog een belangrijk advies over de toekomst van het arbeidsrecht, de sociale zekerheid en de fiscaliteit (commissie Borstlap), nieuw zzp-beleid en een evaluatie van de Wet werk en zekerheid.

Nieuwe regels vanaf 1 januari 2020

De Wab bevat maatregelen over

- Flexibele arbeid: ketenregeling, oproepkrachten en payrollwerknemers
- Ontslagrecht en transitievergoeding: nieuwe ontslaggrond: cumulatie en transitievergoeding
- Sociale zekerheid: WW-premiedifferentiatie.

Flexibele arbeid

Ketenregeling: drie tijdelijke contracten in maximaal drie jaar

Vanaf 2020 kunnen werkgever en werknemer drie tijdelijke contracten in maximaal drie jaar aangaan. Het volgende contract is dan automatisch een vast contract. In de huidige regels is dat drie tijdelijke contracten in maximaal twee jaar.

Een werknemer krijgt een vast contract als:

- hij drie tijdelijke contracten heeft gehad bij dezelfde werkgever, het vierde contract is dan een vast contract
- hij drie tijdelijke contracten heeft gehad voor hetzelfde soort werk bij opvolgende werkgevers (bijvoorbeeld omdat hij eerst als uitzendkracht heeft gewerkt)
- hierbij de periode tussen contracten (tussenpoos) maximaal zes maanden is. Bij cao kan de tussenpoos worden verkort tot drie maanden. Mits het gaat om tijdelijk terugkerend werk dat niet beperkt is tot seizoensarbeid en dat maximaal negen maanden per jaar kan worden gedaan
- Twee of drie tijdelijke contracten samen meer dan drie jaar hebben geduurd. De tussenpoos moet worden meegeteld. Bij het overschrijden van de drie jaar is er dan een vast contract.

Bovenstaande regels zijn de wettelijke regels. In een cao kan het aantal contracten of de periode van drie jaar bekort zijn.

Een uitzondering op de wet geldt voor invalkrachten in het basisonderwijs. Die kunnen op tijdelijke basis blijven invallen voor zieke leerkrachten. Dit hoeft niet meer in de cao te staan.

- <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/wanneer-verandert-mijn-tijdelijke-arbeidscontract-in-een-vast-contract>

Oproepwerknemers: minimale oproeptermijn en aanbod voor vaste uren na twaalf maanden

Vanaf 1 januari 2020 worden de regels voor oproepkrachten verder verduidelijkt. Vanaf die datum is er sprake is van een oproepcontract als:

- de werknemer geen loon krijgt wanneer deze niet werkt
- het aantal uren werk niet is vastgelegd in een tijdvak van hoogstens een maand of hoogstens een jaar
- recht op loon ongelijkmatig (over dat tijdvak) is verspreid.

Nieuw is ook dat werkgevers oproepkrachten minstens vier dagen van tevoren moeten oproepen voor werk (schriftelijk of elektronisch). Als de werkgever een oproep binnen vier dagen afzegt of wijzigt, heeft de oproepwerknemer recht op loon over de uren waarop hij was opgeroepen. Bij cao kan hiervan worden afgeweken, maar de periode mag niet korter zijn dan 24 uur.

Na twaalf maanden moet de werkgever bij continuering van het dienstverband een nieuw contract aanbieden met vaste uren, voor ten minste de gemiddelde gewerkte arbeidsduur per maand in de voorgaande 12 maanden. Doet hij dit niet, dan heeft de werknemer recht op loon voor het aantal uren waarvoor hij een aanbod had moeten ontvangen. In geval van seizoensarbeid kan voor bij cao aangewezen functies worden bepaald dat bovenstaande niet van toepassing is.

Nulurencontracten, min/max-contracten en arbeidsovereenkomsten (zoals ook uitzendovereenkomsten) waarbij op basis van artikel 7:628 BW de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten, zijn oproepovereenkomsten. Een contract met een jaarurennorm, met een vast loonbedrag per periode, wordt niet gezien als oproepcontract.

De oproepkracht met een nulurencontract kan opzeggen met een opzegtermijn van vier dagen (of de kortere bij cao afgesproken termijn).

- <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/welke-contracten-zijn-er-voor-oproepkrachten>

Payrollwerknemers: gelijke rechtspositie en arbeidsvoorwaarden

Werknemers die vanaf 2020 een payrollcontract krijgen, krijgen minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden en dezelfde rechtspositie als werknemers die in dienst zijn van het bedrijf. Vanaf 2021 krijgen payrollkrachten recht

op een goede pensioenregeling. Dit kan op twee manieren: payrollkrachten gaan meedoen met de pensioenregeling van de inlener waar zij werken of het payrollbedrijf treft een eigen adequate pensioenregeling. Er komt nog een besluit dat bepaalt onder welke voorwaarden er sprake is van een adequate pensioenregeling.

Er is sprake van payrolling als de formele werkgever geen actieve rol heeft gespeeld bij de werving en selectie van de payrollkracht, en de payrollonderneming de payrollkracht niet zonder toestemming van de inlener elders te werk mag stellen. Payrollwerknemers hebben recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor de eigen werknemers van de opdrachtgever die werkzaam zijn in gelijke of gelijkwaardige functies. Zij moeten ook gelijke toegang hebben tot de bedrijfsvoorzieningen of diensten in de onderneming, met name kantines, kinderopvang- en vervoersfaciliteiten, als de eigen werknemers, die werkzaam zijn in gelijke of gelijkwaardige functies.

De inlener/opdrachtgever is verplicht om voorafgaand aan de terbeschikkingstelling de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden te melden aan de payrollonderneming en aan de payrollkracht. Hij is via de ketenaansprakelijkheid ook hoofdelijk aansprakelijk. Afwijking van zogenoemde driekwartdwingende wetsbepalingen (bijvoorbeeld de loondoorbetalingsplicht, ketenbepaling, grondslag voor vakantiegeld) mag alleen als dat bij de opdrachtgever bij cao is overeengekomen.

De bijzondere bepalingen die gelden voor de uitzendovereenkomst (in het burgerlijk wetboek vastgelegd), zijn niet van toepassing als er sprake is van payrolling. Dan gaat het om het uitzendbeding, afwijkingen van de ketenbepaling en uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht).

- <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/welke-arbeidsvoorwaarden-heb-ik-als-uitzendkracht>

Ontslagrecht en transitievergoeding

Nieuwe mogelijkheid voor ontslag: cumulatiegrond

Er komt een nieuwe ontslaggrond: de cumulatiegrond. Ontslag wordt hiermee ook mogelijk wanneer omstandigheden uit de verschillende ontslaggronden die via de kantonrechter lopen, samen een redelijke grond voor ontslag opleveren. De rechter kan in dit geval een extra vergoeding toekennen aan de werknemer, van maximaal 50 procent van de voor hem geldende transitievergoeding.

De volgende ontslaggronden kunnen bij ontslag op de cumulatiegrond worden gecombineerd: frequent ziekteverzuim, onvoldoende functioneren, verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, een verstoorde arbeidsverhouding, en andere omstandigheden. Omstandigheden die betrekking hebben op bedrijfseconomische reden of langdurige arbeidsongeschiktheid kunnen niet worden gecombineerd. De kantonrechter toetst of een werkgever heeft voldaan aan de vereisten om het contract te beëindigen (preventieve toets), waarbij hij ook de herplaatsingsmogelijkheden betreft.

- <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontslag/nieuwe-regels-ontslagrecht>

Transitievergoeding vanaf eerste werkdag

De werknemer heeft voortaan recht op de transitievergoeding bij ontslag vanaf de eerste werkdag. Ook de berekening van de transitievergoeding verandert.

De hogere opbouw na tien jaar dienstverband (en voor vijftigplussers met ten minste tien dienstjaren) komt te vervallen. Hiermee wordt voor alle dienstjaren de opbouw een derde maandsalaris (onvolledige dienstjaren naar rato). Dit geldt ook voor de dienstjaren van voor de wetwijziging. Voor de resterende duur dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en voor arbeidsovereenkomsten die korter dan een jaar duren, wordt de transitievergoeding naar rato berekend volgens de formule: (feitelijk genoten) brutosalaris/bruto maandsalaris x (1/3 bruto maandsalaris / 12).

Kijk op de website van AWWN voor een rekentool.

- <https://www.awvn.nl/transitievergoeding-berekenen/#/>

De regelingen voor ontslag en de transitievergoeding zoals die golden op 31 december 2019, blijven van toepassing bij een einde van de arbeidsovereenkomst in 2020 of later, als de procedure bij UWV of kantonrechter is gestart voor 1 januari 2020, de arbeidsovereenkomst voor die datum is opgezegd, of de werknemer voor die datum met het ontslag heeft ingestemd.

In een cao kan worden vastgelegd dat een ontslagen werknemer een vervangende voorziening krijgt in plaats van een transitievergoeding. Vanaf 1 januari kan dit alleen nog maar bij ontslag om bedrijfseconomische redenen. Ook hoeft de vervangende voorziening niet meer gelijkwaardig te zijn aan de wettelijke transitievergoeding. Wel moet de voorziening bestaan uit maatregelen om werkloosheid te voorkomen of in duur te beperken. Of uit een redelijke financiële vergoeding. Een combinatie van beide kan ook.

- <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomsten-cao/vraag-en-antwoord/hoe-hoog-is-de-transitievergoeding-als-ik-word-ontslagen>

Sociale Zekerheid

WW-premiedifferentiatie naar de aard van het contract

In de huidige situatie betaalt de werkgever een uniforme Awf-premie (werkloosheidsfonds) en een sectorpremie, waarvan de hoogte gerelateerd is aan de sector waarin de werkgever is ingedeeld. In de nieuwe situatie komen er twee tarieven WW-premie.

Voor medewerkers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (oproepkrachten uitgezonderd) geldt een lagere Awf-premie. Voor alle overige contractvormen geldt een hogere premie. De

sectorindeling verdwijnt. De Rijksoverheid stelt jaarlijks de hoogte van de premies vast. Het verschil tussen de twee premies is 5 procentpunt.

Het hoge percentage gaat (met terugwerkende kracht) ook gelden indien

- de dienstbetrekking binnen twee maanden na aanvang wordt beëindigd
- de werknemer binnen een kalenderjaar meer dan 30 procent uren verloond krijgt dan contractueel voor dat jaar overeengekomen.

Contracten voor jongeren onder de 21 jaar die ten hoogste 48 uur per vier weken of 52 uur per maand werken (dit komt neer op gemiddeld twaalf uur per week), en BBL-contracten vallen onder het lage premiepercentage. De werkgever moet op de loonstrook de overeengekomen arbeidsduur vermelden, en of het gaat om een vaste arbeidsovereenkomst of een oproepovereenkomst.

- <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/wab-vanaf-2020-ww-premie-naar-type-contract>

Checklist

Werkgevers moeten zich nu al voorbereiden op de wijzigingen die per 1 januari op ze afkomen. Hieronder de belangrijkste zaken.

1. Bereid je voor op veranderende WW-premies

In de loonaangifte moet je straks de juiste WW-premie afdragen: een lage WW-premie voor werknemers in vaste dienst en een hoge WW-premie voor werknemers met een flexibel contract.

2. Controleer hoe lang oproepkrachten al voor jou werken

Vanaf 1 januari moeten oproepkrachten die langer dan 12 maanden in dienst zijn, in de dertiende maand een aanbod krijgen voor een vast aantal uren.

3. Geen onderscheid in arbeidsvoorwaarden payroll - en vaste medewerkers

Informeel het payrollbedrijf alvast over de arbeidsvoorwaarden van eigen medewerkers. Payrollwerkgevers moeten er dan weer voor zorgen dat payrollwerknemers dezelfde arbeidsvoorwaarden krijgen als medewerkers die bij de inlener in dienst zijn.

4. Bereid je voor op de veranderde transitievergoeding

Vanaf 1 januari moet bij een ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract een transitievergoeding worden betaald. Het maakt dan niet meer uit hoe lang de arbeidsovereenkomst heeft geduurd.

- <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/wab-checklist-voor-werkgevers>

Colofon

Dit infoblad is een uitgave van MKB-Nederland, VNO-NCW en AWWN
www.mkb.nl
www.vno-ncw.nl
www.awvn.nl

Dit infoblad is met zorg samengesteld. Er kan echter geen enkele aansprakelijkheid worden aanvaard voor eventuele onjuistheden of onvolkomenheden.

Vermenigvuldiging van (delen van) deze uitgave is toegestaan, mits met bronvermelding.

© Copyright Koninklijke Vereniging MKB-Nederland, Vereniging VNO-NCW en Algemene Werkgeversvereniging Nederland, oktober 2019