



# Wet arbeidsmarkt in balans (WAB): de belangrijkste aanpassingen



## Wet arbeidsmarkt in balans (WAB): de belangrijkste aanpassingen

Het kabinet wil het voor werkgevers interessanter maken om mensen in vaste dienst te nemen. Met de Wet arbeidsmarkt in balans wil de regering ook de afstand tussen flexibele en vaste arbeidsovereenkomsten verkleinen. Doordat de nieuwe wet vaste arbeidsovereenkomsten aantrekkelijker maakt voor werkgevers, ontstaat meer perspectief voor werkenden.

Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil de wet op 1 januari 2020 laten ingaan. Dit zal gevolgen hebben voor jou als werkgever, bijvoorbeeld op het gebied van oproepovereenkomsten, transitievergoeding en payroll.

Dat betekent nogal wat voor de rechten en plichten van werknemers en werkgevers. ManpowerGroup geeft om mensen en de rol van werk in hun leven. Daarom zetten we de belangrijkste wijzigingen graag voor jou op een rij in deze whitepaper.

### In deze whitepaper:

#### Flexibele arbeid

- Oproepkrachten: meer bescherming
- Payroll: gelijke rechtspositie en arbeidsvoorwaarden
- Ketenregeling: drie contracten in drie jaar
- Informatieplicht

Pagina 04  
Pagina 05  
Pagina 08  
Pagina 08

#### Ontslagrecht

- Transitievergoeding: vanaf dag 1
- Cumulatiegrond: combinatie van omstandigheden

Pagina 09  
Pagina 10

#### Financiering van de WW

- WW-premie: verschil tussen flexibel en vast contract

Pagina 11

**Let op!** De WAB is inmiddels aangenomen, maar er zijn nog een aantal zaken onduidelijk. Dit betekent dat interpretatie en executie nog altijd iets kan wijzigen. Deze versie is in juli 2019 gepubliceerd.



# Flexibele arbeid

## Oproepkrachten: meer bescherming

Het kabinet wil met de WAB voorkomen dat mensen te lang in een oproepovereenkomst blijven zitten zonder enig perspectief op een baan met meer zekerheid. Concreet hebben we het bij deze oproepovereenkomsten over alle nul-urenovereenkomsten, min-max overeenkomsten en arbeidsovereenkomsten (waaronder fase A uitzendovereenkomsten en detacheringsovereenkomsten fase A-B met uitgesloten loondoorbetalingsverplichting).

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

De werkgever 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 op het werk te verschijnen. Als de oproep binnen vier dagen voor aanvang van de werkdag geannuleerd of gewijzigd wordt, dan heeft de oproepkracht recht op het loon dat hij of zij zou hebben verdiend als de oproep wel doorgegaan zou zijn. 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

De WAB brengt nieuwe verplichtingen met zich mee. Zo is de werkgever straks verplicht om na twaalf maanden (in maand dertien) de oproepkracht zonder vaste uren een aanbod te doen voor een vaste urenomvang. Dit aanbod moet gebaseerd zijn op de gemiddelde gewerkte arbeidsduur in de afgelopen twaalf maanden. 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

Ook nieuw: de oproepkracht krijgt een kortere opzegtermijn dan voorheen. De oproepkracht mag de overeenkomst opzeggen met een termijn van vier dagen. De gedachte hierachter: als de werkgever vier dagen van tevoren de oproepkracht kan oproepen, dan moet de oproepkracht ook met een opzegtermijn van vier dagen het dienstverband kunnen beëindigen.

### 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 wetwijziging een aanbod voor een vaste urenomvang moet doen.

## Payroll: gelijke rechtspositie en arbeidsvoorwaarden

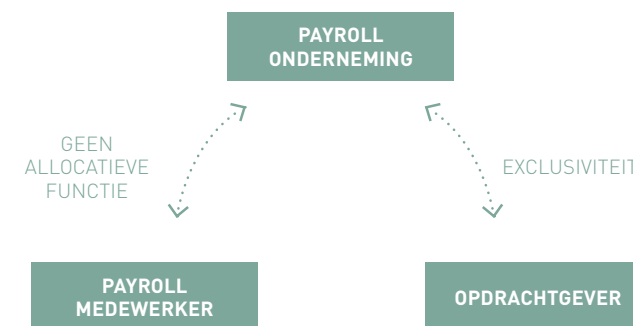
Payrolling valt niet meer onder de definitie van de uitzendovereenkomst.

De WAB levert ook 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.

Laten we eerst kijken naar de definitie. 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).



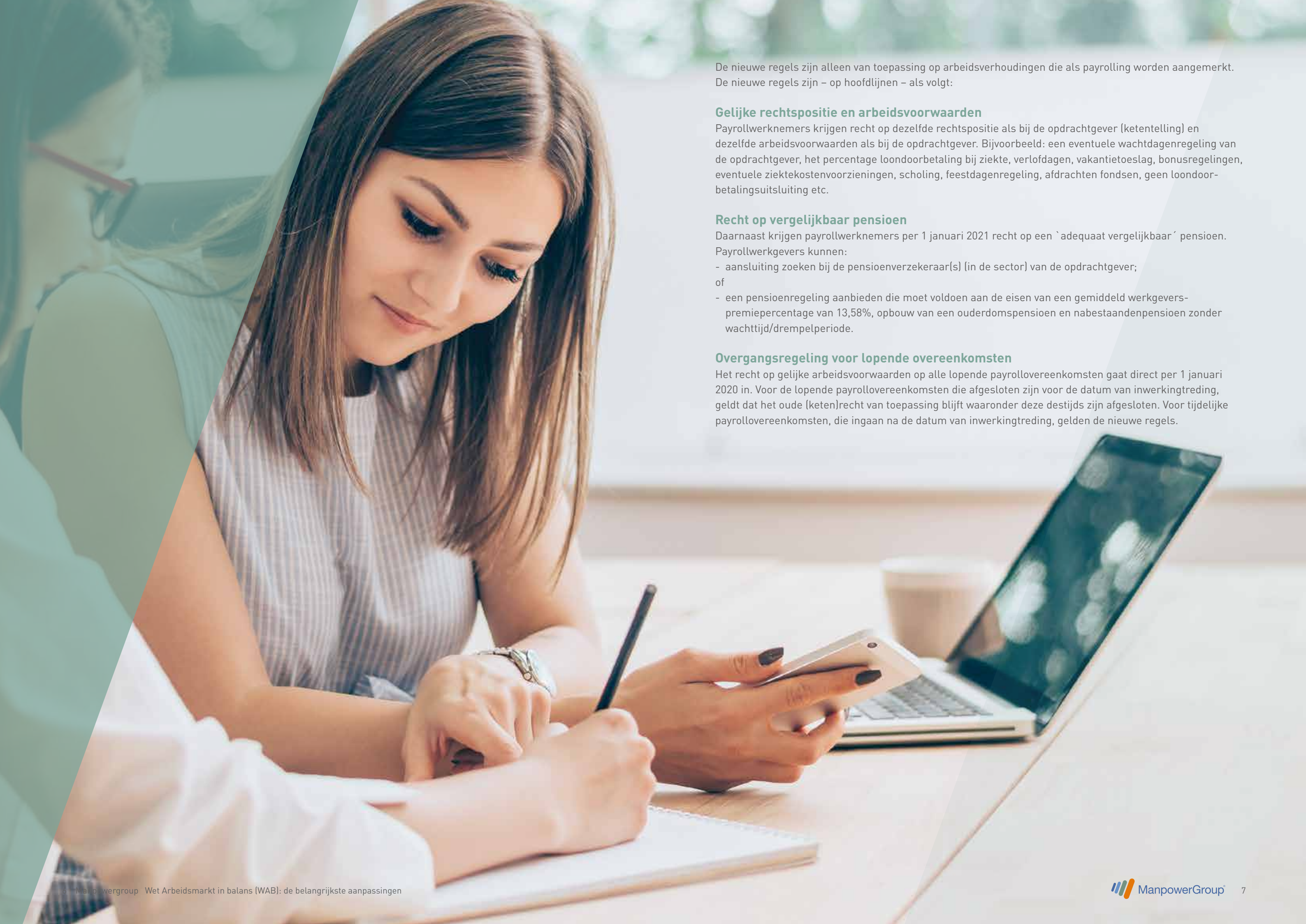
De minister heeft in de WAB de begrippen 'allocatieve functie' en 'exclusiviteit' scherper gedefinieerd. De indicaties die de wet op deze punten geeft, staan niet op zichzelf, maar helpen samen om te bepalen of er sprake is van een dergelijke situatie.

### Indicaties van een allocatieve functie:

- De arbeidskracht is door het bureau zelf geworven en geselecteerd (bijvoorbeeld door het plaatsen van een vacature en actief benaderen van potentiële arbeidskrachten en opdrachtgevers)
- Er is geen/nauwelijks bemoeienis door derde/opdrachtgever bij de werving en selectie
- De arbeidskracht is niet eerder in dienst/werkzaam geweest bij opdrachtgever
- Er wordt voorzien in een tijdelijke vraag (piek en ziek)
- Het gaat om tijdelijk werk en geen structurele arbeid bij 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. arbeidsvoorwaarden, vakantieopname)
- Opdrachtgever bemoeienis met personeelsbeleid zoals functioneringsgesprekken



De nieuwe regels zijn alleen van toepassing op arbeidsverhoudingen die als payrollling 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: een eventuele wachtdagenregeling van de opdrachtgever, het percentage loondoorbetaling bij ziekte, verlofdagen, vakantietoeslag, bonusregelingen, eventuele ziektekostenvoorzieningen, scholing, feestdagenregeling, 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.



## 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. De oprekking naar drie jaar 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.

### Pauze tussen arbeidsovereenkomsten wordt verkort

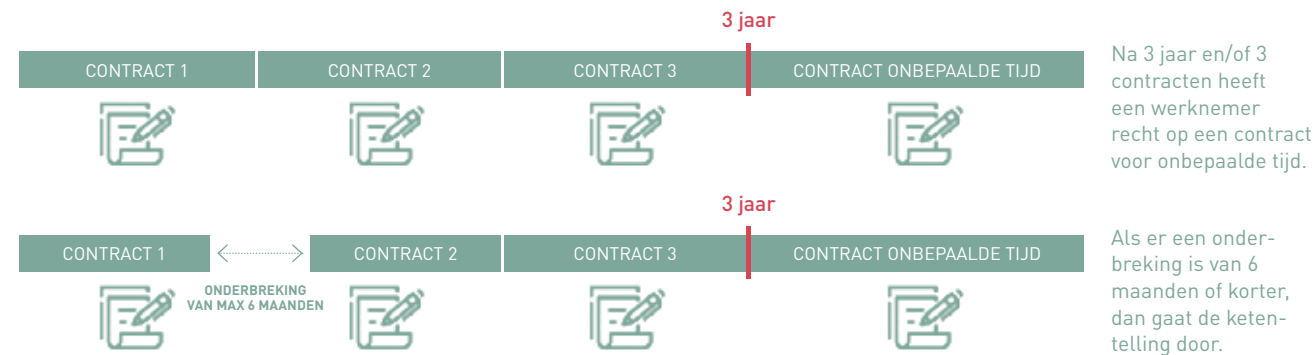
Ook wordt het mogelijk om de pauze die zorgt voor een breuk in de keten van tijdelijke arbeidsovereenkomsten bij cao te verkorten van zes naar drie maanden. Belangrijk: dit geldt alleen voor specifieke functies die in de cao zijn benoemd en die – gegeven de aard van het werk – maximaal negen maanden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

#### HUIDIGE SITUATIE



Na 2 jaar en/of 3 contracten heeft een werknemer recht op een contract voor onbepaalde tijd.

#### SITUATIE VANAF 1 JANUARI 2020



Na 3 jaar en/of 3 contracten heeft een werknemer recht op een contract voor onbepaalde tijd.

Als er een onderbreking is van 6 maanden of korter, dan gaat de ketentelling door.

Ook omvat de WAB een uitzondering op de ketenregeling voor invalkrachten in het primair onderwijs die invallen wegens ziekte. Voor hen geldt de ketenbepaling straks niet, de ketenregeling is dus niet van toepassing op deze groep.

### 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.

## 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.

# Ontslagrecht

De volgende maatregelen zijn in de WAB 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.

## 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 maand-salaris. 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. Deze verhoging vervalt in de WAB.

### 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.

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. De compensatieregeling gaat waarschijnlijk via het UWV verlopen.

### Overgangsrecht voor reeds lopende ontslagzaken

In alle gevallen waarin na 1 januari 2020 transitievergoeding verschuldigd is, wordt de transitievergoeding berekend volgens het nieuwe recht. Er is echter een uitzonderingsgrond voor bepaalde reeds lopende ontslagzaken.

## Cumulatiegrond: combinatie van omstandigheden

In aanvulling op de bestaande ontslaggronden wordt een nieuwe ontslaggrond geïntroduceerd: de cumulatiegrond. Van een cumulatiegrond is sprake als een werkgever niet een 'volledig dossier' over de werknemer heeft om het ontslag te rechtvaardigen, maar er toch verschillende zaken spelen. Een rechter kan bij zo'n cumulatiegrond – een optelsom als het ware – 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.

# Financiering van de WW

## WW-premie: verschil tussen flexibel en vast contract

De nieuwe wet brengt ook wijzigingen in de financiering van de WW mee. Op dit moment wordt de WW-premie vastgesteld op basis van sectorale indeling en de Algemene Werkloosheidsfonds (AWF) premie. Dit systeem van sectoraal verlonen wordt afgeschaft. Na invoering van de WAB wordt de WW-premie afhankelijk van het soort arbeidsovereenkomst.

Op de loonsom van werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een vaste uren-omvang is een lage premie van toepassing. Nieuw is dat je voor de loonsom van werknemers met een 'tijdelijke arbeidsovereenkomst' een premie betaalt die 5%-punt hoger is dan de lage premie. Zo creëert de WAB een blijvend verschil tussen vast en flex. Daarnaast komt er onder meer een uitzondering op de hoge premie voor jongeren tot 21 jaar die minder dan 48 uur per vier weken werken.

### Ruime definitie 'tijdelijke arbeidsovereenkomsten'

Wat verstaat de wet onder 'tijdelijke arbeidsovereenkomsten'? Voor de vaststelling van de premie wordt dat begrip ruim genomen. Een 'tijdelijke -en arbeidsovereenkomst' of 'flex' is:

- een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
- een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder eenduidige vaste arbeidsomvang en/of met uitsluiting loondoorbetaling

### Misbruik voorkomen

Het kabinet wil met de WAB misbruik van de lage WW premie voorkomen. Daarom is in het wetsvoorstel een uitgebreide regeling 'heffing van (hoge) premie met terugwerkende kracht' opgenomen. Door deze regeling kan met terugwerkende kracht alsnog de hoge WW premie worden toegepast, daar waar eerst de lage WW premie is toegepast.

### Overgangsrecht: sectorfondsen worden opgeheven

De wijzigingen in de financiering van de WW gaan per 1 januari 2020 in. Op die datum verliezen de sectorfondsen hun functie met betrekking tot de premieheffing en financiering van uitkeringen. De sectorfondsen worden dan opgeheven.



ManpowerGroup®

[www.manpowergroup.nl](http://www.manpowergroup.nl)