

WET ARBEIDSMARKT IN BALANS (WAB)

NOVEMBER 2019 VERSIE 2

DISCLAIMER: DE INFORMATIE IN DEZE WHITE PAPER IS MET ZORG SAMENGESTELD. CENTRICITY24 KAN NIET AANSPRAKELIJK WORDEN GESTELD VOOR EVENTUELE FOUTEN. AAN DE INHOUD VAN DEZE WHITE PAPER KUNNEN GEEN RECHTEN WORDEN ONTLEEND.

De Eerste Kamer heeft op 28 mei 2019 is de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) aangenomen. De WAB wordt per 1 januari 2020 ingevoerd, met uitzondering van de payrollpensioenregeling: deze treedt op 1 januari 2021 in werking. De fracties van SGP, ChristenUnie, Fractie-Duthler, VVD, CDA, OSF en D66 stemden voor, de fracties van PvdA, GroenLinks, PvdD, 50PLUS, SP en PVV stemden tegen.

WET ARBEIDSMARKT IN BALANS

Het doel van de WAB is werkgevers stimuleren werknemers sneller in vaste dienst te nemen. Het kabinet beoogt ook flexibel werk beter te reguleren. Om dit te realiseren betreft de WAB maatregelen die de verschillen tussen flexibel en vast werk moeten verkleinen. Voor werkgevers wordt het aantrekkelijker om mensen in vaste dienst te nemen.

De maatregelen betreffen:

- De introductie van een cumulatiegroed bij ontslag;
- Verruiming van de ketenregeling;
- Meer bescherming voor oproepkrachten;
- Een lagere WW-premie bij vast contract;
- Een transitievergoeding vanaf het begin van het dienstverband;
- Dezelfde arbeidsvoorwaarden voor payrollmedewerkers.

CUMULATIEGROND BIJ ONTSLAG

De WAB maakt het mogelijk om een werknemer te ontslaan als er sprake is van een optelsom van de in de wet genoemde ontslaggronden, de zogeheten cumulatiegroed. De rechter kan een arbeidsovereenkomst ontbinden als er voldoende dossier is om de combinatie van ontslaggronden (de cumulatiegroed) te onderbouwen.

Indien de werknemer op basis van de cumulatiegroed ontslagen wordt, kan de rechter een hogere transitievergoeding aan de werknemer toekennen, tot maximaal 1,5 keer de reguliere transitievergoeding (zie transitievergoeding).

In het kort:

- Werkgevers kunnen makkelijker een arbeidsovereenkomst door de rechter laten ontbinden op basis van de cumulatiegroed.
- Het wordt mogelijk duurder een werknemer te ontslaan bij gebruik van de cumulatiegroed.

VERRUIMING VAN DE KETENREGELING

Er kunnen na invoering van de wet 3 contracten in 3 jaar worden aangegaan voordat een contract voor onbepaalde tijd moet worden aangeboden (dat is nu 3 contracten in 2 jaar). Voor het uitzenden wijzigt dit niet, dit blijft 6 contracten in 4 jaar.

Een keten wordt in de nieuwe- en oude ketenregeling onderbroken indien er sprake is van een onderbreking van zes maanden.

Verandert er ook iets in het fasesysteem van de ABU CAO voor uitzendkrachten?

Nee, het fasesysteem van de ABU CAO voor Uitzendkrachten blijft zoals het is. Dit betekent dat je ook na 1 januari 2020 uitzendkrachten gedurende 78 weken op uitzendbasis kunt inlenen (fase A). Hierna komt de uitzendkracht in fase B. In fase B kunnen gedurende vier jaar maximaal zes arbeidscontracten voor bepaalde tijd worden afgesproken. Er bestaat dus flexibiliteit voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten gedurende vijftienhalf jaar (fase A en B).

MEER BESCHERMING VOOR OPROEPKRACHTEN

Onder oproepcontract wordt verstaan: iedere arbeidsovereenkomst zonder vaste arbeidsomvang. Er is ook sprake van een oproepcontract indien de verplichting om loon te betalen over niet-gewerkte uren contractueel is uitgesloten (uitzendbeding/fase A), ook indien er wel een vast aantal uren in het contract zijn opgenomen.

Nieuwe maatregelen:

- De werkgever moet een oproepkracht vier dagen van tevoren oproepen¹. Indien de werkgever de oproepkracht later oproept, hoeft deze geen gehoor te geven aan de oproep.
- Als de werkgever de oproep na aanvaarding door de oproepkracht binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden intrekt, moet hij desondanks de afgesproken uren betalen.
- Als de werkgever de oproep na aanvaarding door de oproepkracht binnen de termijn van vier dagen wijzigt, kan de oproepkracht dit weigeren en hem houden aan de originele oproep.
- De werkgever moet een oproepkracht minstens drie uur loon per dienst uitbetalen, ook wanneer de oproepkracht minder uren heeft gewerkt.
- Na een periode van twalf maanden is de werkgever verplicht om de oproepkracht een vaste arbeidsomvang² aan te bieden. Dit moet ten minste het gemiddeld aantal uitbetaalde uren in die twalf maanden zijn. Doet de werkgever dit aanbod niet, dan heeft de oproepkracht alsnog recht op loon over de gemiddelde arbeidsomvang in de afgelopen twalf maanden. Dit betekent concreet dat de loondoorbetalingsverplichting niet meer uitgesloten kan worden.

In het kort:

- De nieuwe regels hebben direct effect: werkgevers moeten aan oproepkrachten die op 1 jan 2020 al 12 maanden (of langer) werken, meteen een vaste arbeidsomvang aanbieden³.

¹ Geldige oproep is schriftelijk of elektronisch (WhatsApp zal waarschijnlijk worden geaccepteerd). Een telefonische oproep voldoet niet.

² Een vaste arbeidsomvang is een vast aantal uren per week, per vier weken of per maand. Dit vaste aantal uren mag ook over een langere periode worden aangeboden (maximaal een jaar), mits de betaling van loon gelijkmatig over die periode wordt gespreid.

³ Er geldt een overgangsbepaling binnen één maand nadat de WAB is ingegaan, dus vóór 1 februari, moeten deze oproepkrachten een aanbod krijgen voor een vaste arbeidsomvang.

LAGERE WW-PREMIE BIJ VASTE CONTRACTEN

Door de WAB komt er één landelijke WW-premieregeling voor alle werkgevers. Er komt een lagere- en hogere WW-premie. Het verschil tussen de premies is 5 procentpunten. De premiepercentages worden jaarlijks vastgesteld.

Lagere WW-premie:

- Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang (fase C);
 - Let op: bij een contract voor onbepaalde tijd moet alsnog de hoge premie betaald worden, als er sprake is van een onduidelijke urenomvang.
- Leerlingen in dienst zijn in het kader van de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL);
- Werknemers onder de 21 jaar die een bijbaan hebben voor gemiddeld twaalf uur per week (52 uren per kalendermaand of 48 uren per vier weken als er loonaangifte wordt gedaan per vier weken).

Hogere WW-premie:

- Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang (fase B);
- Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd zonder vaste arbeidsomvang (oproepcontacten/fase A).

Wat wordt de nieuwe WW-premie?

Het kabinet bepaalt met de komst van de WAB jaarlijks de hoogte van de WW-premies. De lage WW-premie is vastgesteld op 2,94% en de hoge WW-premie is vastgesteld op 7,94%.

In het kort:

- Werknemers zien voortaan op hun loonstrook of ze een vast of flexibel contract hebben.
- Werkgevers moeten nieuwe systematiek invoeren wat vraagt om aanpassingen in administratieve processen en systemen. De loonspecificatie moet duidelijk vermelden om wat voor soort arbeidsovereenkomst het gaat, zodat gecontroleerd kan worden of de juiste WW-premie is toegepast.

TRANSITIEVERGOEDING VANAF BEGIN DIENSTVERBAND

De duur van de arbeidsovereenkomst is niet meer bepalend is voor het recht op transitievergoeding. Dit betekent dat er vanaf dag één recht is op een transitievergoeding. Ook als de uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt geldt dat een transitievergoeding verschuldigd is.

Nieuwe maatregel:

- Werknemers krijgen vanaf het begin van hun arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding bij onvrijwillig vertrek, ook indien het dienstverband in de proeftijd wordt beëindigd of zelfs maar een dag heeft geduurd;

Als de uitzendkracht aansluitend op een door de uitzendonderneming beëindigde uitzendovereenkomst een nieuwe uitzendovereenkomst aangaat, dan wordt de arbeidsovereenkomst voortgezet en is het uitzendbureau geen transitievergoeding verschuldigd.

Extra informatie:

- Kleine werkgevers (minder dan 25 werknemers) kunnen compensatie aanvragen voor de transitievergoeding als zij hun bedrijf beëindigen wegens pensionering, ziekte of overlijden.
- Werkgevers kunnen compensatie aanvragen als zij een transitievergoeding hebben betaald aan een werknemer die zij wegens langdurig arbeidsongeschiktheid (langer dan twee jaar) hebben ontslagen. Werkgevers kunnen de aanvraag indienen bij UWV vanaf 1 april 2020.
- De werkgever heeft straks meer mogelijkheden om kosten in mindering te brengen op de transitievergoeding. Kosten voor scholing die gericht is op een andere functie binnen de eigen organisatie kunnen straks ook in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Nu is het in mindering brengen van scholingskosten alleen mogelijk voor een bredere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt buiten de eigen organisatie. De werknemer moet wel (nog steeds) van tevoren schriftelijk instemmen met deze verrekening. Alleen kosten die zijn gemaakt in de vijf jaar voordat de transitievergoeding is verschuldigd, mogen worden verrekend.
- De verhoogde opbouw van de transitievergoeding voor werknemers die meer dan tien jaar in dienst zijn (nu nog een half maandsalaris per dienstjaar) komt te vervallen;
- De specifieke (hogere) transitievergoeding voor 50-plussers vervalt;
- De speciale overbruggingsregeling voor MKB-bedrijven met gemiddeld minder dan 25 werknemers vervalt;
- In het geval van een ontslag op basis van de cumulatiegrond kan de rechter een hogere transitievergoeding aan de werknemer toekennen, tot maximaal 1,5 keer de reguliere transitievergoeding (zie cumulatiegrond).

In het kort:

- Werknemers (waaronder uitzendkrachten) hebben bij een onvrijwillig einde van het dienstverband altijd recht op een transitievergoeding.

Berekening:

De berekening blijft hetzelfde: 1/3 maandsalaris per dienstjaar, ongeacht de duur van de overeenkomst. Als een uitzendkracht een paar dagen heeft gewerkt in plaats van een maand, wordt het bruto salaris van deze dagen gelijk gesteld met het maandsalaris.

Voorbeeld:

Uitzendkracht werkt 3 dagen (24 uur). Het bruto salaris is € 240. De berekening is dan:

- $(\text{Bruto salaris} / \text{bruto maandsalaris}) \times (1/3 \text{ maandsalaris} / 12)$, waarbij 1/3 maandsalaris € 80 is: $(240/240) \times (80/12) = € 6,67$
- Per gewerkt uur betekent dit $6,67/24 = € 0,28$

DEZELFDE ARBEIDSVOORWAARDEN VOOR PAYROLLMEDEWERKERS

De definitie van payroll wordt vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek:

“De payrollovereenkomst is de uitzendovereenkomst, waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde 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.”

De payrollovereenkomst wordt een bijzondere variant van de uitzendovereenkomst. Hiervan is sprake als de werkgever mensen ter beschikking stelt, maar geen ‘allocatieve’ activiteiten – zoals werving, selectie en bemiddeling – heeft verricht en als de werkgever de payrollmedewerker exclusief ter beschikking stelt aan één opdrachtgever. Er is sprake van een payrollovereenkomst indien een uitzendbureau bijvoorbeeld geen selectieactiviteiten verricht bij zogenaamde ‘eigen werving’, dus wanneer de opdrachtgever zelf uitzendkrachten aanbrengt.

Volgens de WAB moet er per geval beoordeeld worden of er sprake is van payrolling of basis van de vastgelegde afspraken en de feitelijke gang van zaken.

In de WAB krijgen payrollmedewerkers recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever (o.a. verlof, kinderopvang, scholingsfondsen etc.)⁴.

Het payrollbureau moet dezelfde rechtspositieregeling toepassen voor payrollmedewerkers als voor de vaste medewerkers aan de opdrachtgever. Dit betekent normaal gesproken dat ook payrollmedewerkers na (maximaal) drie tijdelijke contracten in drie jaar recht hebben op een contract voor onbepaalde tijd (zie ketenregeling).

Vanaf 1 januari 2021 heeft de payrollwerkgever op het gebied van pensioen de keuze: hij kan zich aansluiten bij de pensioenregeling van de opdrachtgever of een eigen pensioenregeling toepassen die aan bepaalde eisen moet voldoen.

In het kort:

- Payrollmedewerkers krijgen dezelfde rechtspositie en arbeidsvoorwaarden als werknemers in dienst bij de opdrachtgever.
- Voor werkgevers wordt payrolling duurder en minder flexibel. Daarnaast zal de werkgever bedrijfseigen regelingen die de payrollmedewerker niet kan aanbieden ook open moeten stellen voor payrollmedewerkers.
- Door de ruime definitie van de payrollovereenkomst is het belangrijk om een scherp onderscheid te maken tussen payrolling en uitzenden. Wil de werkgever voorkomen dat hij onbedoeld in de hoek van payrolling terecht komt, dan doet hij er verstandig aan om de werving en selectie bij de uitzendonderneming te laten.

⁴De nieuwe regels voor de beloning bij payrolling zijn per 1 januari 2020 meteen van toepassing, ook voor werknemers die al werkzaam zijn op payrollbasis. Zij krijgen meteen recht op alle bij de opdrachtgever geldende arbeidsvoorwaarden. Het lopende contract van de payrollmedewerker met het payrollbureau (in fase A of B) eindigt wel op de afgesproken datum.