



Informatiebijeenkomst

Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

14 januari 2020

Van der Valk De Bilt



Introductie WAB

- **1 januari 2020 (door koepels/kabinet)**
- **Reparatie WWZ (door koepels/kabinet)**
- **Flexibele arbeid**
 - Ketenbepaling
 - Oproepcontracten
 - Payrolling
- **Ontslagrecht**
 - Cumulatiegrond
 - Transitievergoeding
- **WW-premiedifferentiatie**



Kosten/risico's WAB (kan + 10%)

- Recht op doorbetaling loon als termijnen niet worden gehaald, b.v. te laat annuleren oproepwerk;
- Recht op vast dienstverband na 12 maanden (na 1 maand)
- Hogere WW bij flexibele krachten
- Transitievergoeding vanaf de eerste dag

Dus: professionele HR-aanpak noodzaak!

Beschikbare informatie WAB:

- Wat verandert er door de Wab voor flexibele krachten
- Ontslagrecht op de schop door de Wet arbeidsmarkt in balans
- WW-premie straks niet per sector maar per arbeidsovereenkomst
- De belangrijkste wijzigingen in het arbeidsrecht in 2020: de Wab





Ketenbepaling

- De maximumtermijn van de keten gaat van twee jaar naar drie jaar (dit was ook de situatie voor de Wwz).
- Bij terugkerend tijdelijk werk, dat ten hoogste negen maanden per jaar kan worden verricht, kan de tussenpoos voor bij cao aangewezen functies worden verkort van zes naar drie maanden (dit is nu al mogelijk voor seizoensarbeid).
- CAO: 2 versus 3 jaar;
- Vooralsnog geldt lopende CAO
- Bevestiging dat afspraken over 3 jaar eerst per ingang van 1 januari 2020 gemaakt kunnen worden.

Oproepovereenkomsten (7:628a BW)

- 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.
- Bij een oproepcontract moet de werkgever de werknemer minstens 4 dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch oproepen, anders hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan de oproep.

Oproepovereenkomsten (7:628a BW)

- Wanneer de werkgever de oproep binnen 4 dagen voor aanvang van de werkzaamheden intrekt of de tijdstippen wijzigt, heeft de werknemer recht op loonbetaling conform de (oorspronkelijke) oproep.
- Bovengenoemde termijn van 4 dagen kan bij cao verkort worden, maar hij kan niet korter zijn dan 24 uur.

Oproepovereenkomsten (7:628a BW)

- Bij continuering van het dienstverband na 12 maanden moet de werkgever binnen een maand schriftelijk of elektronisch een aanbod doen voor een arbeidsomvang 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.
- De oproepkracht kan opzeggen met een opzegtermijn van 4 dagen (of de kortere bij cao afgesproken termijn).



Uitzendkrachten

1. Vanaf 1/1/2020 per dag is transitievergoeding verschuldigd. Ook voor uitzendkrachten (uitzender).
2. Bij een uitzendbeding eindigt de uitzendovereenkomst van rechtswege en is transitievergoeding verschuldigd indien de overeenkomst niet voortgezet wordt en/of een opvolgende arbeidsovereenkomst die kan worden opgezegd niet binnen zes maanden wordt aangegaan.
3. Nadere aandacht voor afspraken met uitzender gewenst.
4. De oproepbeperkingen, met vier dagen als uiterlijke termijn voor het bepalen van het tijdstip van de oproep, gelden (en dus doorbetaling als de oproep wordt ingetrokken).

Uitzendkrachten

5. De vier dagen beperking naar 24 uur is voorbehouden aan specifieke functies (vastgelegd in CAO). In de CAO Textielverzorging is dat niet opgenomen.
6. Verplichting om na 12 maanden een contract met vaste omvang aan te bieden ter hoogte van gemiddelde arbeidsomvang.
7. Een payroller heeft geen uitzondering meer in de wet waar het gaat om uitzendbeding, keten afspraken en loondoorbetaling. Zij worden geacht de volledige cao door te voeren van het bedrijf. Over pensioen volgen nog afspraken.

Payrolling

- 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. Voor pensioen worden bij Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) aparte regels gesteld.
- Tot de ketenbepaling, uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht).

Payrolling

- 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 driekwartdwingende wetsbepalingen (onder andere loondoorbetalingsplicht, ketenbepaling, grondslag voor vakantiegeld) is alleen mogelijk als dat bij de opdrachtgever bij cao is overeengekomen.

Payrolling

- De bijzondere bepalingen in het Burgerlijk Wetboek (BW) die gelden voor de uitzendovereenkomst, zijn niet van toepassing als er sprake is van payrolling (uitzendbeding, afwijkingen met betrekking tot de ketenbepaling, uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht).

Ontslaggronden (7:669 BW)

- Aan het derde lid van artikel 669 (waarin de ontslaggronden zijn opgesomd) wordt een nieuw onderdeel toegevoegd, de zogeheten cumulatiegrond:

i. een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met h, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Het is ter beoordeling aan de rechter of de door de werkgever aangevoerde omstandigheden uit twee of meerdere ontslaggronden (c t/m h) in combinatie een redelijke grond voor ontslag opleveren.

Ontslaggronden (7:669 BW)

- Bij ontbinding op de cumulatiegroond kan de rechter daar als compensatie een extra vergoeding voor de werknemer tegenover stellen van maximaal 50% van de voor de werknemer geldende transitievergoeding (een nieuw lid 8 van art. 7:671b BW).

Concurrentiebeding (7:653 BW)

- Bij opzegging tijdens de proeftijd kan de werkgever alleen rechten ontleen aan een concurrentiebeding als dit noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

Transitievergoeding (7:673 BW)

- Aanspraak op de transitievergoeding (nu pas als het dienstverband ten minste 2 jaar heeft geduurd), is er al vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst.
- De hogere opbouw na 10 jaar dienstverband (en voor 50-plussers met ten minste 10 dienstjaren) komt te vervallen.
Hiermee wordt voor alle dienstjaren de opbouw 1/3de maandsalaris (onvolledige dienstjaren naar rato). Dit geldt ook voor de dienstjaren van voor de wetswijziging.



Transitievergoeding (7:673 BW)

- 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:
$$((\text{feitelijk genoten}) \text{ brutosalaris/bruto maandsalaris}) \times (1/3 \text{ bruto maandsalaris} / 12).$$
- De regelingen met betrekking tot 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



Premiedifferentiatie

- Voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd geldt een lagere WW-premie, voor tijdelijke contracten. Nu betalen werkgevers naast een uniforme Awf-premie ook een sectorpremie waarvan de hoogte afhankelijk is van de sector waar een bedrijf actief in is. Deze sectorindeling verdwijnt dus.
- Het hoge percentage van de Awf-premie wordt vijf procentpunten hoger vastgesteld dan het lage percentage (gesproken is over 2,78%, respectievelijk 7,78%). Hoofregel is dat de lage premie geldt voor werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, mits er geen sprake is van een oproepovereenkomst. Voor alle andere contractvormen geldt het hoge percentage.

Premiedifferentiatie

- Het hoge percentage zal volgens de concept AMvB ook gelden in volgende gevallen:
de dienstbetrekking wordt binnen vijf maanden na aanvang beëindigd;
- de werknemer krijgt binnen een kalenderjaar meer dan 30% uren betaald in loon dan contractueel voor dat jaar overeengekomen;
- de werknemer krijgt binnen een jaar na aanvang van de dienstbetrekking een WW-uitkering door arbeidsuren- of inkomstenverlies bij de werkgever;



Premiedifferentiatie

- de werknemer krijgt een WW-uitkering toegekend, terwijl maximaal een jaar eerder bij dezelfde werkgever het lage percentage voor herziening in aanmerking kwam omdat aan dezelfde werknemer binnen een jaar na de aanvang van de dienstbetrekking een WW-uitkering werd toegekend uit hoofde van diezelfde dienstbetrekking.
- 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 loonstrook moet vermelden of het gaat om arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en of er sprake is van een oproepovereenkomst.

Risico's en kosteneffecten WAB

- Goede, schriftelijke afspraken
- Flexibele oproepkrachten: recht op loon, bv. te laat intrekken oproep of na 12 maanden (afpraak in 13^e maand)
- Afspraken uitzendorganisaties:
 - Verantwoordelijkheid inleners
 - Beëindiging uitzendtermijn
- Transitievergoeding vanaf 1^e dag
- 5% extra WW-premie bij flexibele oproepkrachten



Vragen?

netex@netex.nl