

Wet Arbeidsmarkt in Balans

24-10-2019

WAB: Wet Arbeidsmarkt in Balans

Op 1 januari 2020 gaat de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in. De WAB is een uitwerking van de plannen die in het regeerakkoord van Kabinet Rutte III zijn aangekondigd. Deze, nu al veelbesproken, wet zorgt ervoor dat er belangrijke wijzigingen op de arbeidsmarkt plaatsvinden voor iedereen. De WAB is deels een reparatie van de Wet Werk en Zekerheid.

Het doel van de WAB is om de verschillen tussen vast en flexibel werk te verkleinen. Vaste contracten bieden werknemers met de huidige regels veel bescherming, terwijl flexcontracten dat bijna niet bieden. Het verschil in kosten en risico's tussen beide contractvormen zorgt ervoor dat werkgevers er minder snel voor kiezen om een werknemer een vast contract aan te bieden.

Wat gaat er veranderen

De WAB komt er dus, op 1 januari 2020. Maar wat gaat er dan precies veranderen? De WAB heeft als doel om de verschillen tussen vaste medewerkers en flexibele medewerkers kleiner te maken. Vast minder vast en flex minder flex. Het gaat er eigenlijk om dat het soort werk moet bepalen voor welke contractvorm een werkgever kiest. Nu wordt de keuze voor het soort contract veelal bepaald door de verschillen in kosten en risico's voor de werkgever.

Om dit voor elkaar te krijgen zijn er verschillende maatregelen opgesteld. In de volgende hoofdstukken gaan we dieper op deze maatregelen in.

1. Vast contract

- 1.1. Lagere transitievergoeding na 10 dienstjaren
- 1.2. Ontslag mogelijk met optelsom
- 1.3. Lagere WW-premie bij vast contract

2. Flexibel contract

- 2.1. Verruiming ketenregeling
- 2.2. Meer bescherming voor oproepkrachten
- 2.3. Hogere WW-premie bij flex contract

3. Payroll

- 3.1. Medewerkers die op payroll basis werken krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden als de medewerkers die in dienst zijn bij het bedrijf

4. Transitievergoeding

- 4.1. Transitievergoeding gaat gelden vanaf de eerste werkdag (ook tijdens de proeftijd)

1. Vast contract

Om het aantrekkelijker te maken voor werkgevers om medewerkers sneller een vast contract aan te bieden, zijn verschillende maatregelen opgesteld. Deze maatregelen moeten ervoor zorgen dat de kosten voor vaste contracten voor werkgevers dalen. Daarnaast wordt de drempel om vaste contracten te geven verlaagd door het ontslag van een vaste medewerker iets makkelijker te maken.

1.1 Lagere transitievergoeding na 10 dienstjaren

De opbouw van de transitievergoeding wordt verlaagd bij lange dienstverbanden. Voor de eerste 10 dienstjaren ontvang je een derde maandsalaris per gewerkt jaar, dit blijft zo. Vanaf 10 dienstjaren ontvang je een half maandsalaris transitievergoeding per gewerkt jaar. Vanaf januari 2020 wordt dit verlaagd naar een derde maandsalaris per gewerkt jaar.

Geen uitzondering meer voor 50-plussers

Voor 50-plussers was er een uitzondering, zij ontvingen bij ontslag na 10 dienstjaren een transitievergoeding van een volledig maandsalaris. Met de invoering van de WAB zal iedereen, ongeacht het aantal dienstjaren of de leeftijd een derde maandsalaris transitievergoeding ontvangen per gewerkt jaar.

1.2 Ontslag mogelijk met optelsom

Ontslag wordt mogelijk gemaakt wanneer er sprake is van een optelsom van omstandigheden: de cumulatiegrond. Nu is het zo dat de werkgever aan 1 van de 8 ontslaggronden (a- t/m h-grond) volledig moet voldoen. De nieuwe negende grond (i-grond) zorgt ervoor dat werkgevers 2 of meer omstandigheden mogen combineren.

Welke verschillende ontslaggronden zijn er?

a-grond: Bedrijfseconomische redenen

b-grond: Langdurige arbeidsongeschiktheid (langer dan 24 maanden)

c-grond: Frequent ziekteverzuim (maar minder dan 24 maanden achtereen)

d-grond: Disfunctioneren

e-grond: Verwijtbaar handelen of nalaten

f-grond: Weigeren werk wegens gewetensbezwaar en aanpassing is niet mogelijk

g-grond: Verstoorte arbeidsverhouding

h-grond: Andere omstandigheden dan a-g, waardoor de werkgever in redelijkheid niet kan worden verwacht de arbeidsovereenkomst voort te zetten

i-grond: Cumulatiegrond = **nieuw**

De cumulatiegrond kan niet op zichzelf staan. Het woord zegt het eigenlijk zelf al, er is een combinatie van twee of meer redelijke gronden voor nodig. Alleen de redelijke gronden die betrekking hebben op de werknemer zelf of de onderlinge relatie kunnen voor de cumulatiegrond gebruikt worden. Bedrijfseconomische redenen (a-grond) en langdurige arbeidsongeschiktheid (b-grond) mogen geen deel uitmaken van de cumulatiegrond. Deze gronden worden uitsluitend getoetst door het UWV. De rechter bepaalt of ontslag op basis van de cumulatiegrond rechtvaardig is.

Wanneer het ontslag op grond van de cumulatiegrond wordt goedgekeurd kan de rechter de medewerker een extra vergoeding, naast de transitievergoeding, toekennen. Dit kan maximaal 50 procent van de transitievergoeding extra zijn. De rechter is echter niet verplicht om een extra vergoeding toe te kennen.

1.3 Lagere WW-premie bij vast contract

Wanneer een medewerker een vast contract aangaat in plaats van een tijdelijk contract wordt de WW-premie voor de werkgever voordeliger. Het verschil tussen de hoge en lage WW-premie is 5 procentpunten. Nu wordt de WW-premie medebepaald aan de hand van sectoren, met de invoering van deze nieuwe maatregel is het de bedoeling dat de hoogte van de WW-premie afhangt van het type contract: vast of tijdelijk.

Let op: Het is echter wel zo dat wanneer een werkgever het contract binnen de proeftijd of bij het verlopen daarvan beëindigd, de hogere WW-premie met terugwerkende kracht van toepassing is. De hogere WW-premie is ook met terugwerkende kracht van toepassing als de werknemer meer dan 30% van de overeengekomen uren werkt, dan in de overeenkomst overeen is gekomen en als de werknemer binnen een jaar een WW uitkering krijgt.

Werkgevers zijn verplicht om voor de werknemers waarvoor zij een lage WW-premie afdragen een kopie van de arbeidsovereenkomst op te nemen in hun personeelsadministratie. En het soort contract moet voortaan bij alle medewerkers op de loonstrook staan.

Hoe is de WW-premie opgebouwd? De Werkloosheidswet (WW) is een verplichte werknemersverzekering. Dat betekent dat alle werkgevers WW-premie over de salarissen van hun werknemers moeten afdragen. De WW-premie bestaat uit twee delen: WW-Awf (Algemene Werkloosheidsfonds, in 2019 is dat 3,60%) en het deel voor het Sectorfonds (WW-Wgf/Sectorfonds). De sectorpremie is afhankelijk van het risico op werkloosheid binnen een sector.

2. Flex contract

Om flexibele contracten voor werkgevers minder aantrekkelijk te maken, worden de kosten verhoogd. Zo zal de WW-premie voor tijdelijke contracten duurder zijn en worden er verschillende maatregelen getroffen om oproepkrachten te beschermen.

2.1 Verruiming ketenregeling

De opeenvolging van tijdelijke contracten wordt verruimd. Nu is het mogelijk om aansluitend 3 contracten in 2 jaar aan te gaan. Dat verandert naar aansluitend 3 contracten in 3 jaar.

In een aantal gevallen kan van deze regeling worden afgeweken:

- De pauze tussen een keten tijdelijke contracten kan per cao verkort worden van 6 naar 3 maanden als er sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat maximaal 9 maanden per jaar gedaan kan worden (seizoenswerk).
- Het maximale aantal tijdelijke contracten kan verhoogd worden naar 6 in een periode van maximaal 4 jaar, wanneer dit in de cao staat. Dit mag alleen voor functies die vragen om een ruimere ketenregeling, vanwege de aard van de bedrijfsvoering.
- Er kan van de ketenregeling worden afgeweken als het een uitzendovereenkomst betreft en dit mogelijk is vanuit de cao.
- Voor invalkrachten in het primair onderwijs die invallen wegens ziekte komt er een uitzondering op de ketenregeling.

2.2 Meer bescherming voor oproepkrachten

De Wet Arbeidsmarkt in Balans is er ook om meer bescherming te bieden aan oproepkrachten. Oproepkrachten moeten volgens het kabinet nu altijd maar klaar staan om

opgeroepen te worden, ze weten niet hoeveel uren ze gaan werken en zitten in een te onzekere situatie.

Onder een oproepovereenkomst wordt volgens de WAB verstaan een overeenkomst waarbij de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van maximaal een maand of een jaar met een gelijkmatige spreiding over die tijdseenheid. Heeft de medewerker niet gewerkt dan heeft hij ook geen recht op doorbetaling van loon. Hieronder vallen de nuluren- en min-maxcontracten.

Vanaf 1 januari 2020 moet een oproepkracht minstens 4 dagen van tevoren worden opgeroepen door de werkgever, anders mag de oproepkracht nee zeggen. Wordt het werk minder dan 4 dagen van tevoren toch nog afgezegd? Dan behoudt de oproepkracht het recht op loon over de afgesproken uren. De termijn van 4 dagen kan per cao worden verkort tot 1 dag, maar het recht op loon bij afzegging blijft dan wel bestaan. Het minimaal van drie betaalde uren per oproep blijft ook gelden.

Bovendien moeten werkgevers oproepkrachten na 12 maanden een contract met een vast aantal uren aanbieden op basis van het gemiddeld aantal gewerkte uren van de voorafgaande 12 maanden.

Let op de overgangsbepaling: Oproepkrachten die op 1 januari 2020 al langer dan 12 maanden werken bij de werkgever, moeten vóór 1 februari 2020 een arbeidsovereenkomst worden aangeboden met een vast aantal uren.

Voor bepaald seizoenswerk kan in de cao worden opgenomen dat de nieuwe oproepregels niet gelden. Het gaat hierbij om functies die door klimatologische of natuurlijke omstandigheden niet meer dan negen maanden per jaar worden uitgeoefend.

2.3 Hogere WW-premie bij flex contract

Wanneer de werkgever kiest voor een flexibel contract, betaalt de werkgever een hoge WW-premie. Onder een flexibel contract vallen alle contracten die niet voor onbepaalde tijd zijn of geen vaste uren in het contract hebben. Deze WW-premie is 5 procentpunten hoger dan de premie voor een vast contract. Hiermee wil het kabinet de werkgever stimuleren om eerder te kiezen voor een vast contract.

In de memorie van toelichting van de WAB geeft Minister Koolmees aan uit te gaan van een lage WW-premie van 2,78% en een hoge WW-premie van 7,78%. De overheid blijft net als nu jaarlijks bepalen wat de hoogte van de WW-premies is.

Rekenvoorbeeld

Voor een werknemer in de agrarische sector betaalt een werkgever in 2019:

<u>Agrarisch bedrijf</u>	<u>Laag</u>	<u>Hoog</u>
WW-Awf:	3,60%	3,60%
Sectorpremie:	<u>0,58%</u>	<u>2,58%</u>
WW-premie	4,18%	6,18%

Uitzondering op de regel

Voor leerwerktrajecten in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) en voor jongeren tot 21 jaar met een bijbaan van maximaal 12 uur per week geldt een uitzondering. Voor deze groepen betalen werkgevers de lage WW-premie.

Ook voor medewerkers met een tijdelijk contract geldt straks dat op de loonstrook vermeld moet staan wat voor soort contract de medewerker heeft.

3. Payroll

Een ander punt in de WAB is dat medewerkers die vanaf januari 2020 nog op payroll basis werken dezelfde arbeidsvoorwaarden krijgen als de medewerkers die in dienst zijn bij dezelfde opdrachtgever. In het regeerakkoord staat het volgende: “Payrolling als zodanig blijft mogelijk, maar wordt zo vormgegeven dat het een instrument is voor het ‘ontzorgen’ van werkgevers en niet voor concurrentie op arbeidsvoorwaarden.”

4. Transitievergoeding

4.1 Transitievergoeding vanaf eerste werkdag

Om vaste contracten voor werkgevers aantrekkelijk te maken zagen we al de invoering van de lagere transitievergoeding na 10 dienstjaren. Nu is het ook zo dat de transitievergoeding op dit moment geldt vanaf 2 jaar dienstverband. Vanaf januari 2020 gaat de transitievergoeding gelden vanaf de eerste werkdag, dus ook tijdens de proeftijd.

De transitievergoeding hoeft echter niet betaald te worden wanneer de werkgever een contract van een medewerker niet meteen verlengt maar de medewerker concreet een aanbieding doet, de medewerker neemt dit aanbod ook daadwerkelijk aan en er start een nieuwe overeenkomst binnen 6 maanden.

Uitzondering voor kleine werkgevers

Om werkgevers met een klein bedrijf hierin tegemoet te komen, komt er een regeling om de transitievergoeding te compenseren wanneer zij hun bedrijf moeten beëindigen door pensionering of ziekte. Onder kleine werkgevers vallen werkgevers met (gemiddeld) minder dan 25 werknemers. Dit gemiddeld aantal werknemers wordt bepaald door te kijken naar het gemiddeld aantal werknemers dat bij de werkgever in dienst was in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de ontslagaanvraag is ingediend.