

# Wet Arbeidsmarkt in Balans

## De belangrijkste wijzigingen op een rij

Met de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) moet de kloof tussen vaste en flexibele contracten kleiner worden. Ook moet het voor werkgevers aantrekkelijker worden een vast contract aan te gaan zodat voor werknemers meer perspectief op zekerheid ontstaat. Sommige van de maatregelen die per 1 juli 2015 met de Wet werk en zekerheid (Wwz) waren ingevoerd worden weer teruggedraaid. De belangrijkste wijzigingen worden hierna puntsgewijs besproken.

### Meer verplichtingen werkgever bij oproepcontract

#### **Gevolgen oproepcontract:**

- Binnen een maand na elke 12 maanden dat het oproepcontract duurt moet de werkgever schriftelijk een urenaanbod doen dat ten minste gelijk is aan de gemiddelde uren omvang in die 12 maanden (geldt niet voor seizoenarbeid).
- De werknemer moet ten minste een maand bedenktijd krijgen om het vaste urenaanbod te aanvaarden. Als dit wordt aanvaard blijft dit daarna gelden.
- Als binnen 6 maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, blijft dit urenaanbod gelden.
- Als de werkgever na 12 maanden niet het verplichte urenaanbod doet, dan heeft de werknemer toch recht op betaling van die eventueel meerdere uren. Na vijf jaar verjaart dit recht. Over deze loonvordering is bij te late betaling ook de wettelijke rente en de wettelijke verhoging van maximaal 50% verschuldigd.
- Overgangsrecht: Als op 1 januari 2020 reeds de periode van 12 maanden is verstreken moet de werkgever vóór 1 februari 2020 het urenaanbod doen. Dat aanbod moet zijn gebaseerd op het gemiddelde aantal uren van 1 januari 2019 tot 1 januari 2020.
- Naast het nieuwe recht op het aantal uren over de laatste 12 maanden blijft gelden dat een oproepwerknemer een beroep kan doen op het rechtsvermoeden van arbeidsomvang om een vast aantal uren te krijgen. Dit vermoeden is weerlegbaar.
- Voor de werknemer die op basis van een oproepcontract werkt geldt een opzegtermijn van vier dagen (of korter als de oproeptermijn volgens de cao ook korter is). Deze opzegging hoeft niet tegen het einde van een maand plaats te vinden. Voor de werkgever blijft wel de opzegtermijn van ten minste een maand tegen het einde van de maand gelden.
- Oproepkrachten moeten minstens vier dagen van te voren worden oproepen. Doet de werkgever dat pas later, dan hoeft de werknemer geen gehoor aan die oproep te geven (voor seizoenwerkers kan hiervan bij cao worden afgeweken).
- Als de oproep binnen vier dagen voor het begin van de oproep wordt ingetrokken, dan heeft de werknemer recht op loonbetaling over de periode waarvoor hij was opgeroepen (voor seizoenwerkers kan hiervan bij cao worden afgeweken).

Voor oproepcontracten geldt een 5% hogere WW-premie. Bij vaste contracten met vaste uren gaat de door de werkgever te betalen WW-premie 2,94% van het loon bedragen. Bij oproepcontracten is dit 7,94%, ofwel 5% hoger.

## Elk contract dat geen vaste uren heeft is een oproepcontract

- Alle bovenstaande maatregelen gelden vanaf 1 januari 2020 voor oproepkrachten.
- Er is sprake van een oproepcontract als de urenvang van de arbeid niet duidelijk als een vast uren aantal per maximaal een maand is vastgelegd.
- Zowel nul-urencontracten als min-maxcontracten worden als oproepovereenkomst aangemerkt.
- Als naast een vast aantal overeengekomen uren sprake is van vooraf ingeroosterde consignatie- of bereikbaarheidsdiensten waarvoor een vergoeding per uur wordt betaald, is ondanks dit flexibele karakter geen sprake van een oproepovereenkomst.
- Urenvang mag wel als een vast aantal uren per jaar worden afgesproken met flexibele inzet ervan gedurende het jaar. Voorwaarde is dan dat het salaris gelijkmatig over het jaar wordt uitbetaald. Anders is sprake van een oproepcontract.

## Ketenregeling

- In een periode van 36 maanden (dit is inclusief eventuele tussenpozen van maximaal 6 maanden) mogen maximaal 3 tijdelijke contracten worden gesloten.
- Er geldt hier geen overgangsrecht. Dit betekent dat als op 1 januari 2020 al sprake is van een contractketen van op dat moment nog tijdelijke contracten, voor deze keten de 36 maandentermijn geldt.
- Bij cao kan de periode van 36 maanden worden verlengd tot maximaal 48 maanden en kan het in die periode toegestane aantal tijdelijke contracten voor bepaalde functies worden verhoogd tot maximaal 6 als de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.
- Voor functies met terugkerend tijdelijk werk voor maximaal 9 maanden per jaar mag bij cao worden afgesproken dat al na een tussenpoos van 3 maanden een nieuwe keten ontstaat.
- De ketenbepaling is niet van toepassing voor invalkrachten in het primair onderwijs bij vervanging wegens ziekte.
- Na het bereiken van de AOW-leeftijd kunnen maximaal 6 contracten in maximaal 48 maanden worden gesloten voordat een vaste arbeidsovereenkomst ontstaat.
- Voor tijdelijke contracten geldt evenals voor oproepcontracten (zie hierboven) dat de door de werkgever te betalen WW-premie 5% hoger is dan voor vaste contracten met een vast aantal uren (dus 7,94% in plaats van 2,94%).

## Transitievergoeding

- Vanaf de eerste dag na indiensttreding bestaat bij het einde van de arbeidsovereenkomst al recht op een transitievergoeding (de drempelperiode van 24 maanden vervalt).
- Voorwaarde voor het recht op transitievergoeding is dat de beëindiging of niet verlenging op initiatief van de werkgever plaatsvindt. Daarvan zal in het algemeen geen sprake zijn als de werkgever voor de einddatum heeft aangezegd de overeenkomst te willen voortzetten maar de werknemer dit aanbod afwijst. Het is daarom van belang die afwijzing schriftelijk te bevestigen.
- De hoogte van de transitievergoeding wordt voor het gehele dienstverband berekend op 1/3 maandsalaris per jaar, of bij een gedeeltelijk jaar een evenredig deel daarvan (de berekening per vervuld half jaar vervalt en de verhoging van de transitievergoeding vanaf 10 jaar naar 1/2 maandsalaris per jaar vervalt ook).
- De tijdelijke regeling op grond waarvan 50-plus werknemers die langer dan 10 jaar in dienst zijn voor elk dienstjaar na het bereiken van de 50-jarige leeftijd 1 maandsalaris per

dienstjaar krijgen, vervalt per 1 januari 2020. Dit betekent dat de leeftijd van de werknemer niet meer uit maakt voor de hoogte van de transitievergoeding.

Als een ontslagprocedure vóór 1 januari 2020 is gestart of de werknemer heeft voor die datum met zijn opzegging ingestemd, dan geldt nog de oude regeling.

## Vergoeding transitievergoeding door UWV

### Bij ontslag na twee jaar ziekte

- Als na twee jaar ziekte met (gedeeltelijke) loondoorbetaling de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd is de werkgever de transitievergoeding verschuldigd. Omdat na twee jaar ziekte geen loon meer is verschuldigd laten werkgevers het dienstverband daarna vaak een slapend bestaan leiden. Vanaf 1 april 2020 kan de werkgever bij het UWV vergoeding vragen van de transitievergoeding die hij in verband met het ontslag van een langdurig zieke werknemer heeft betaald.
- Voor de berekening van het bedrag dat door het UWV wordt vergoed, geldt een in tijd gemaximeerde opbouw van de transitievergoeding. De opbouw eindigt aan het einde van de twee jaar loondoorbetalingstermijn van de werkgever. Als het door de werkgever tijdens de twee jaar ziekte betaalde bedrag aan loon lager is dan het bedrag van de transitievergoeding, bestaat slechts recht op vergoeding van dat lagere bedrag. Een eventuele verdere opbouw van de transitievergoeding na afloop van twee jaar ziekte, bijvoorbeeld tijdens het derde ziektejaar wegens een door het UWV opgelegde loonsanctie of tijdens het eventueel daarna voortdurend ("slapend") dienstverband blijft dus voor rekening van de werkgever.
- Omdat de transitievergoeding na langdurige ziekte door het UWV wordt vergoed heeft de werkgever geen belang meer bij het laten voortbestaan van het slapende dienstverband, tenzij er nog re-integratiemogelijkheden zijn. De werkgever moet dan als de werknemer daarom verzoekt meewerken aan een beëindiging met toekenning van de transitievergoeding die wordt berekend tot ten minste het einde van de twee jaar ziekteperiode.
- Het recht op vergoeding door het UWV bestaat ook als het ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid niet door opzegging of ontbinding via het UWV, respectievelijk de rechter is geëindigd maar ook als dit door middel van een beëindigingsovereenkomst (VSO) heeft plaatsgevonden.
- Deze regeling werkt terug voor alle gevallen waarin vanaf 1 juli 2015 ontslag wegens langdurige ziekte met toekenning van een vergoeding heeft plaatsgevonden. Voor deze oude gevallen geldt dat de aanvraag voor vergoeding van de betaalde transitievergoeding vóór 1 oktober 2019 bij het UWV moet zijn ingediend.

### Bij ontslag wegens bedrijfsbeëindiging

- Voor de kleinere werkgever (minder dan 25 werknemers) die zijn werknemers ontslaat bij de beëindiging van zijn onderneming bestaat vanaf 1 januari 2021 ook recht op vergoeding van een bedrag ter hoogte van de aan die werknemers betaalde transitievergoedingen.

Er moet dan sprake zijn van beëindiging van de bedrijfsactiviteiten wegens:

- het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd,
- arbeidsongeschiktheid, of
- het overlijden

van de werkgever of van een van de vennoten partners of dga's van de werkgever die ten minste 2 jaar die rol had.

Voor ten minste één van deze werknemers moet het ontslag wegens bedrijfsbeëindiging via het UWV of de rechter zijn verkregen. De overige

werknemers moeten uiterlijk 6 maanden voor de aanvraag of uiterlijk 9 maanden na de toestemming op basis van een beëindigingsovereenkomst (VSO) uit dienst treden.

## Extra vermeldingen op Loonstrook

Naast de reeds bestaande verplichtingen moet vanaf 1 januari 2020 de hierna genoemde punten op de loonstrook worden vermeld. Dit om de handhaving van de WW premiedifferentiatie beter mogelijk te maken.

- de overeengekomen arbeidsduur;
- of sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die schriftelijk is aangegaan;
- of sprake is van een oproepovereenkomst.

## Cumulatiegrond als extra ontslaggrond met extra vergoeding bij ontslag

- Tot 1 januari 2020 gelden 8 limitatieve ontslaggronden. Ontslag op één van die ontslaggronden is slechts mogelijk als aan alle voor die ontslaggrond geldende wettelijke eisen is voldaan. Per 1 januari 2020 wordt als 9<sup>e</sup> ontslaggrond de cumulatiegrond geïntroduceerd. Als meerdere ontslaggronden aan de orde zijn die elk op zich onvoldoende zijn voor ontslag, maar het gezien het geheel van de omstandigheden in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren, is vanaf 1 januari 2020 ontslag op grond van de cumulatiegrond mogelijk. Bijvoorbeeld een verstoorde arbeidsverhouding in combinatie met onvoldoende functioneren en/of verwijtbaar handelen van de werknemer.
- Als de rechter ontbinding op basis van de cumulatiegrond toewijst kan hij naast de transitievergoeding een bedrag ter grootte van maximaal de helft van de transitievergoeding als extra vergoeding toekennen.
- Deze extra vergoeding heeft een ander karakter dan de transitievergoeding, die bedoeld is ter compensatie van het ontslag en om de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken. De extra vergoeding staat ook los van de billijke vergoeding, die de rechter eventueel kan toekennen als sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. De discussie over de omvang van de te betalen vergoeding wordt hierdoor complexer.

## Payrolling

- Payrolling valt niet onder de uitzendovereenkomst. Op payrolling zijn daarom ook niet de regels van een uitzendovereenkomst van toepassing, maar geldt een eigen regeling.
- De payrollwerkgever is de werkgever die de formele rol van de "feitelijke" werkgever overneemt en daarmee een werkgever ontzorgt.
- Het verschil tussen payrolling en uitzenden:
  - Bij payrolling werft en selecteert het payrollbedrijf de werknemer niet maar doet de opdrachtgever dat (een uitzendbedrijf werft en selecteert wel).
  - Het payrollbedrijf mag zonder toestemming van de opdrachtgever de werknemer niet bij een andere opdrachtgever laten werken (dat mag het uitzendbedrijf wel).
- Bij payrolling geldt dat alle primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn die gelden bij de opdrachtgever waar de werknemer feitelijk werkzaam is. Een uitzondering geldt voor pensioen. Dat zou praktisch/administratief namelijk te complex worden om de pensioenregeling van de opdrachtgever op de payrollwerkgever van toepassing te laten zijn.

- Er komt met ingang van 1 januari 2021 een aparte regeling op grond waarvan de payrollwerknemer vanaf de eerste dag recht op een pensioen krijgt ter hoogte van wat in Nederland gangbaar is. Voor werknemers die werkzaam zijn bij een opdrachtgever waar geen pensioenregeling geldt, ontstaat geen wettelijk recht op pensioen.

## Premiedifferentiatie WW

- De door werkgevers te betalen WW-premie voor werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met vaste uren, wordt lager dan werknemers met andere contracten.
- Het verschil tussen hoge en lage WW-premie bedraagt 5%-punten. Het lage tarief bedraagt 2,94% en het hoge tarief 7,94%. De WW-premie wordt berekend over het loon en komt geheel ten laste van de werkgever.
- De hoge WW-premie gaat vanaf 1 januari 2020 gelden voor tijdelijke contracten, oproepcontracten, uitzendovereenkomsten en tijdelijke payrollcontracten of payrollcontracten zonder één vast uren aantal.
- Voor werknemers jonger dan 21 jaar die niet meer dan 52 uur per maand (48 uur per 4 weken) werken, geldt het lage WW-tarief.
- Voor werknemers met een vast contract met vaste uren voor wie het lage WW-tarief geldt, bestaat de mogelijkheid om per jaar 30% meer uren te werken wegens overwerk, consignatiediensten e.d. zonder dat het hoge WW-tarief hierdoor van toepassing wordt.
- Als de 30%-grens in een bepaald jaar wordt overschreden geldt voor dat hele jaar alsnog het hoge WW-tarief over alle uren.
- Als een werknemer op wie het lage WW-tarief van toepassing is binnen twee maanden uit dienst treedt, moet – ongeacht de reden van beëindiging - alsnog het hoge WW-tarief over dat dienstverband worden betaald.

## Vermijding hoge WW-tarief

- Het risico dat bij overschrijding van de 30%-grens alsnog over alle uren van dat jaar het hoge tarief moet worden betaald kan worden vermeden door voor de meer-uren een apart flexcontract te sluiten. In dat geval geldt alleen voor de flexuren het hoge tarief. Maar dat geldt dan ook als het aandeel flexuren minder dan 30% van de vaste uren bedraagt.
- Bij overschrijding van de 30%-grens blijft het lage WW-tarief gewoon op alle uren van toepassing als het vaste deel van een contract ten minste 35 uur per week omvat.
- Als het aantal flexuren in een bepaald jaar de 30%-grens dreigt te gaan overschrijden, kan worden overwogen om schriftelijk overeen te komen dat het vaste aantal contracturen – al dan niet tijdelijk – wordt verhoogd, waardoor de 30%-grens uit zicht blijft.

Hulp nodig? Neem dan contact op met **Lieshout Westerhout Advocaten**

\*\*\*