

Factsheet

Wet arbeidsmarkt in balans

Op 1 januari 2020 trad de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) in werking. De Wab beoogt de verschillen tussen flexibele en vaste contracten te verkleinen. Deze factsheet geeft u een beknopt overzicht van de recente wijzigingen.

1 Ketenbepaling

De ketenregeling zorgt ervoor dat werkgevers niet onbeperkt tijdelijke contracten met werknemers mogen afsluiten: na verloop van een bepaalde periode of na het aangaan van een bepaald aantal opeenvolgende tijdelijke contracten, ontstaat automatisch een vast contract.

Met de invoering van de Wab:

- ▶ kunnen werkgevers met werknemers gedurende 3 jaar maximaal 3 opeenvolgende tijdelijke contracten aangaan;
- ▶ blijft de periode tussen tijdelijke contracten die leidt tot doorbreking van de keten 6 maanden, maar geldt wel dat deze periode bij cao onder omstandigheden tot 3 maanden kan worden verkort.

Let op: de nieuwe 3-jaarstermijn geldt ook voor tijdelijke contracten die al vóór 1 januari 2020 zijn aangegaan.

2 WW-premiedifferentiatie

Om het voor werkgevers (fiscaal) aantrekkelijk te maken werknemers een vast contract aan te bieden, is de hoogte van de WW-premie niet langer afhankelijk van de sector waarin een organisatie actief is.

Met de invoering van de Wab is het type contract dat een werknemer heeft, bepalend. Voor werknemers met een schriftelijk, vast contract (niet zijnde een oproepovereenkomst), zijn werkgevers in beginsel de lage WW-premie verschuldigd (in 2020: 2,94%).

Als uitzondering geldt de lage WW-premie ook voor:

- ▶ werknemers tot 21 jaar die gemiddeld per aangiftetijdvak niet meer dan 12 uur per week werken;
- ▶ werknemers die een BBL-opleiding volgen;
- ▶ uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen (WW, ZW, WIA, WAO en de WAZO).

Voor alle andere (flexibele) type contracten geldt in beginsel de hoge WW-premie (in 2020: 7,94%).

Let op: in een aantal situaties moeten werkgevers de lage WW-premie die zij waren verschuldigd, herzien. In 2020 gelden de volgende herzieningssituaties:

- ▶ de dienstbetrekking eindigt binnen 2 maanden na aanvang;
- ▶ de verloonde uren overstijgen de contracturen met meer dan 30% (behalve bij een fulltime dienstverband).

3 Payrollwerknemers

Sinds 1 januari 2020 is in de wet een onderscheid tussen payrollen en uitzenden opgenomen. Daardoor is het niet langer mogelijk de bijzondere regels voor uitzendkrachten ook op payrollwerknemers toe te passen, zoals:

- ▶ het uitzendbeding (waardoor de uitzendovereenkomst eindigt wanneer de opdracht wordt beëindigd of de werknemer ziek wordt);
- ▶ de uitgestelde werking van de ketenregeling (in beginsel tot na 26 weken arbeid, maar dit kan bij cao tot 78 weken worden verlengd);
- ▶ de uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting (in beginsel over de eerste 78 weken arbeid).

Van een payrollovereenkomst is sprake indien een opdrachtgever zelf werknemers selecteert om uitsluitend bij hem arbeid te verrichten, maar zij formeel in dienst van een payrollbedrijf treden en aan de opdrachtgever worden uitgeleend.

Daarnaast hebben payrollwerknemers recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers die rechtstreeks bij de opdrachtgever in dienst zijn.

Let op: werkgevers die payrollwerknemers inlenen, moeten de binnen hun organisatie geldende arbeidsvoorwaarden kenbaar maken bij het payrollbedrijf.

4 Oproepwerknemers

Met de Wab is de positie van oproepkrachten verbeterd. Hen wordt meer zekerheid geboden.

Werkgevers zijn:

- ▶ verplicht werknemers ten minste 4 dagen van tevoren op te roepen. Bij een kortere oproeptermijn zijn werknemers niet verplicht te verschijnen;
- ▶ bij een oproep die korter dan 4 dagen van tevoren wordt gewijzigd of ingetrokken, verplicht de werknemer het loon te betalen dat hij zou hebben verdiend volgens de oorspronkelijke oproep;
- ▶ verplicht werknemers na 12 maanden een aanbod voor het gemiddeld over de afgelopen 12 maanden aantal gewerkte uren te doen.

De door werknemers in acht te nemen opzegtermijn is verkort tot in beginsel 4 dagen.

Let op: bij cao kan van bovenstaande regels worden afgeweken.

Ook de berekening van de transitievergoeding is veranderd:

- ▶ voor ieder gewerkt dienstjaar bedraagt de vergoeding 1/3^e maandsalaris;
- ▶ de hogere vergoedingen voor werknemers ouder dan 50 jaar en werknemers met een dienstverband langer dan 10 jaar, zijn vervallen.

Door de wijzigingen zal de transitievergoeding in beginsel lager uitvallen dan vóór inwerkingtreding van de Wab.

5 Nieuwe ontslaggrond

De Wab heeft een nieuwe ontslaggrond geïntroduceerd: de 'cumulatiegrond'. Hierdoor kunnen werkgevers verschillende, niet-voldragen ontslaggronden cumuleren. Deze gronden kunnen daardoor tezamen alsnog een redelijke grond voor ontslag opleveren.

Let op: bij ontslag op basis van de cumulatiegrond kan de kantonrechter een extra vergoeding aan de werknemer toekennen, oplopend tot 50% van de transitievergoeding.

6 Transitievergoeding

Werknemers hebben sinds 1 januari 2020 recht op een transitievergoeding bij ontslag vanaf de eerste werkdag, in plaats van pas na 24 maanden.

Onze ervaring is dat de Wab vooral een kans is en geen bedreiging, doordat significante kostenbesparingen kunnen worden gerealiseerd.

Met de door ons ontwikkelde Wab-impactanalyses creëren wij de optimale mix tussen vaste en flexibele contracten.

Voor meer informatie, neem contact op met:



Joost van Ladesteijn
Advocaat Labor & Employment
E: joost.van.ladesteijn@hvglaw.nl
T: 06 - 290 8 45 28