

Arbeidsrecht

Wij delen kennis en ervaringen

Wet 'Arbeidsmarkt in Balans' (WAB) op hoofdlijnen

Met ingang van 1 januari 2020 wordt de Wet Arbeidsmarkt in Balans van kracht. **Doel van de wet** is het verminderen van de verschillen in kosten- en risico's tussen vast en flexwerk. Zodat flexibel werk wordt ingezet daar waar de aard van het werk erom vraagt. De wet maakt het aanbieden van een vast contract aantrekkelijker voor werkgevers. De WAB bevat maatregelen betreffende:

1. flexibele arbeid
2. ontslagrecht
3. WW-premie

1. Flexibele arbeid

a. de ketenbepaling gaat weer na drie jaar

Per 1 januari 2020 wordt de maximale termijn waarbinnen tijdelijke arbeidsovereenkomsten elkaar kunnen opvolgen voordat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat verruimd: van 24 maanden naar 36 maanden. Het maximum aantal tijdelijke contracten in de keten blijft drie. Onveranderd blijft dat tijdelijke contracten worden gezien als opvolgend als ze elkaar met een tussenpoos van zes maanden of minder opvolgen.

Kan bij cao worden afgeweken?

Ja, bij cao kan voor bij cao aangewezen functies de tussenpoos worden verkort van zes maanden naar drie maanden. Voorwaarde hierbij is dat het terugkerend tijdelijk werk betreft dat maximaal negen maanden per jaar kan worden verricht. Cao-partijen bepalen om welke functies het gaat, lukt dit niet dan wordt het geregeld bij ministeriele regeling op verzoek van de Stichting van de Arbeid. Voor de functies binnen de sectoren van de WENB lijkt dit niet aan de orde.

b. de positie van de oproepkracht wordt verbeterd

Wanneer is sprake van een oproepovereenkomst?

In een oproepovereenkomst is de omvang van de te verrichten arbeid niet vastgelegd in een aantal uren per tijdvak van ten hoogste een maand of per tijdvak van ten hoogste één jaar, waarbij het loon gelijkmatig is verspreid over dit tijdvak. Onder oproepovereenkomsten vallen de volgende contractvormen: nuluren contracten, min-max contracten en arbeidsovereenkomsten (zoals ook uitzendovereenkomsten) waarbij de loondoorbetalingsverplichting is uitgesloten op grond van artikel 7: 628 BW.

In een aantal sectoren van de WENB wordt gebruik gemaakt van de jaarurennorm, de jaarurennorm valt niet onder de definitie van oproepovereenkomst omdat het aantal uren per tijdvak van één jaar is vastgelegd. De jaarurennorm blijft hierdoor een aantrekkelijk middel om interne flexibiliteit te creëren.

Consignatie-, bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten zijn geen oproepovereenkomsten

De interne flexibiliteit organiseren bedrijven ook binnen reguliere arbeidsovereenkomsten met werknemers (niet werkzaam op een contract van nuluren of min-max) doordat werknemers bijzondere diensten verrichten. Gezien de aard van de bedrijven van de WENB wordt gewerkt in bijzondere diensten. Consignatie-, bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten worden niet gezien als oproepovereenkomsten, maar dan moet wel aan een aantal voorwaarden worden voldaan. Het moet

gaan om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die schriftelijk is overeengekomen en waarbij de diensten in geld of tijd worden vergoed. In de cao's van de WENB is geregeld dat deze bijzondere diensten in geld en/of tijd worden vergoed. Als in een nuluren contract of min-max contract ook gewerkt wordt met consignatie-, bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten dan zijn het wel een oproepovereenkomsten als bedoeld in de wet omdat een nuluren contract en min-max contract oproepovereenkomsten zijn.

Wat verandert er per 1 januari 2020?

Voor de oproepovereenkomst geldt, dat:

- werkgever de werknemer minstens vier dagen van te voren schriftelijk/elektronisch oproept, anders hoeft werknemer geen gevolg te geven aan de oproep. Bij cao kan deze termijn worden verkort tot minimaal 24 uur. Of gebruik gemaakt wordt van de mogelijkheid bij cao de oproeptermijn te verkorten tot minimaal 24 uur, zal de WENB per sector verkennen.
- indien werkgever de oproep binnen vier dagen intrekt of de tijdstippen wijzigt, werknemer recht heeft op loondoorbetaling conform de oorspronkelijke oproep. Hiervan afwijken is niet mogelijk.
- werkgever, indien de arbeidsovereenkomst 12 maanden heeft geduurd, werknemer binnen een maand schriftelijk/elektronisch een aanbod moet doen voor een arbeidsomvang met vaste uren. Het aanbod bevat tenminste een arbeidsduur gelijk aan het aantal gemiddeld gewerkte arbeidsduur per maand over de referentieperiode van voorgaand 12 maanden. Dit aanbod moet worden gedaan voor 1 februari 2020 indien werknemer op 1 januari 2020 al meer dan 12 maanden werkt op oproepbasis. Werknemer is niet verplicht het aanbod te aanvaarden, werkgever en werknemer kunnen ook besluiten op oproepbasis verder te gaan.
- vanaf moment waarop werkgever bovenstaand aanbod uiterlijk had moeten doen maar niet doet, werknemer recht heeft op loon voor het aantal uur waarvoor hij aanbod had moeten ontvangen. Geadviseerd wordt om, gezien deze consequentie, aantoonbaar een aanbod te doen voor een arbeidsomvang met vaste uren, ook al weet werkgever dat werknemer het aanbod niet zal aanvaarden.

Bij cao kan worden afgeweken van een aantal strengere regels voor oproepovereenkomsten

Deze strengere regels voor oproepcontracten gelden niet voor functies die door klimatologische of natuurlijke omstandigheden slechts seizoensmatig gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden verricht. Afwijken moet dan bij cao worden geregeld, voor de sectoren van de WENB zal deze afwijkingsmogelijkheid niet zo spelen.

c. payroll

De definitie van payroll

De definitie van payroll is niet gewijzigd en is gelijk gebleven aan de definitie van payrollwerkgever zoals opgenomen in de Ontslagregeling. In de praktijk wordt deze definitie al een tijd gebruikt om te bepalen of er sprake is van payroll.

Payrolling: is het op basis van een overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde, die niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, ter beschikking stellen van een arbeidskracht, om onder toezicht en leiding van die opdrachtgever arbeid te verrichten, waarbij degene die de arbeidskracht ter beschikking stelt alleen met toestemming van de opdrachtgever bevoegd is de arbeidskracht aan een ander ter beschikking te stellen.

Payrollregime ook van toepassing op intraconcernuitzenders

Het payrollregime is onverkort van toepassing op (personeels)maatschappijen, die binnen de eigen groep uitzenden

Per 1 januari 2020 gelden de arbeidsvoorwaarden van opdrachtgever ook voor payrollwerknemers

Payrolling blijft mogelijk maar voor payrollwerknemers gelden vanaf volgend jaar de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zouden zijn geweest als de opdrachtgever een arbeidsovereenkomst met de betreffende payrollwerknemers zou hebben afgesloten. Onder arbeidsvoorwaarden worden zowel de individuele als collectieve en zowel primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden verstaan die gelden in de onderneming waar de payrollwerknemer ter beschikking is gesteld. De WENB heeft binnen twee van haar sectoren een Sectoraal Sociaal Plan afgesloten, binnen de andere sectoren sluiten de bedrijven

zonodig zelf een Sociaal Plan af. Van belang is dat ook de voorwaarden die gelden bij de opdrachtgever als het gaat om een ontslag van een werknemer, zoals bijvoorbeeld een Sociaal Plan, volgens de Memorie van Toelichting vallen onder gelijke voorwaarden. Ook op dit vlak straks geen onderscheid meer tussen werknemers en payrollwerknemers.

Hiervan is slechts één arbeidsvoorwaarde uitgezonderd: voor pensioen geldt een eigen regeling.

In de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) wordt een gelijk behandelingsvoorschrift opgenomen op grond waarvan de payrollwerkgever verplicht wordt de arbeidsvoorwaarden toe te passen die van toepassing zouden zijn geweest als de payrollwerknemer rechtstreeks in dienst zou zijn geweest bij de werkgever/opdrachtgever aan wie hij ter beschikking wordt gesteld.

De bijzondere bepalingen die gelden voor de uitzendovereenkomst (artikel 7:691 BW) zijn volgend jaar niet meer van toepassing op payrolling (uitzendbeding, afwijking ketenbepaling, uitsluiting loondoorbetalingplicht).

Kan bij cao van het gelijkheidsbeginsel worden afgeweken?

Nee, van dit gelijkheidsbeginsel kan niet ten nadele van de arbeidskracht worden afgeweken bij overeenkomst, noch individueel noch collectief (bij cao).

Afwijken van driekwartdwingend recht kan alleen als dat mogelijk is op grond van de cao die geldt bij de opdrachtgever, voor zover dit geldt voor werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies direct in dienst bij de onderneming. Daar waar in een WENB cao bijvoorbeeld gebruikt wordt gemaakt van de verruiming van de keten kan hiervan ook gebruik worden gemaakt tussen een payrollwerkgever en payrollwerknemer.

Aanpassingen in het kader van de uitvoerbaarheid, verplichtingen opdrachtgever

Wettelijke verplichting voor de inlener/opdrachtgever om de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden te melden aan de onderneming die de arbeidskracht ter beschikking stelt, dit moet voorafgaand aan de terbeschikkingstelling geschieden. De inlener heeft hierbij belang vanwege het feit dat deze via de ketenaansprakelijkheid hoofdelijk aansprakelijk is.

Heeft de inlener bepaalde arbeidsvoorwaarden geregeld via fondsvorming en de payrollwerkgever zich niet kan aansluiten bij een dergelijk fonds (omdat hij niet onder de werkingssfeer valt), dient de payrollwerkgever een geldelijke bijdrage ter hoogte van de bijdrageverplichting te reserveren voor de werknemer. De werkgever is dan zelf verantwoordelijk voor een reservering op het loon met dezelfde bijdrage die hij zou moeten afdragen voor bijvoorbeeld de aanvulling op WW en scholingsbijdragen aan de werknemer. De WENB onderzoekt wat dit betekent voor de O&O fondsen van de WENB sectoren.

2. Ontslagrecht

Toevoegen van de cumulatiegrond als ontslaggrond

Aan lid 3 van artikel 7:669 BW wordt de volgende ontslaggrond toegevoegd (de i-grond): een combinatie van omstandigheden uit twee of meer ontslaggronden (c tot en met h) die zodanig is dat in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Door de introductie van ontslag op basis van een optelsom van omstandigheden (de 'cumulatiegrond') wordt het iets gemakkelijker om een werknemer te ontslaan. De werkgever hoeft niet aan één van de huidige acht ontslaggronden volledig te voldoen. Staat tegenover dat deze ontslaggrond wel duurder is: de rechter kan een verhoging van de transitievergoeding van maximaal 50% toekennen.

Transitievergoeding, wat verandert er per 1 januari 2020?

Werknemers komen eerder in aanmerking voor een transitievergoeding: vanaf de eerste dag van het dienstverband en niet pas na twee jaar.

De opbouw van de transitievergoeding vanaf 10 dienstjaren wordt echter wel verlaagd: over elk dienstjaar een derde maandsalaris opbouw, waardoor over alle dienstjaren er een gelijke opbouw is. Dit betekent dat de transitievergoeding van werknemers met dienstverbanden van 10 jaar en langer lager wordt. Bij de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (2015) was al afgesproken dat per 1 januari 2020 de overgangsregeling voor 50-plussers (hadden een hogere opbouw) per 1 januari 2020 zou komen te vervallen.

Berekening naar rato

Voor de berekening van de transitievergoeding blijven de lengte van de arbeidsovereenkomst en het bruto maandsalaris bepalend. De berekeningsmethode van het bruto maandsalaris blijft gehandhaafd. Bij

arbeidsovereenkomsten korter dan één maand wordt het feitelijk verdiende loon gedurende deze arbeidsovereenkomst gezien als bruto maandsalaris. Het bruto maandsalaris vormt de basis voor het berekenen van de transitievergoeding. Voor hele dienstjaren geldt dat de transitievergoeding 1/3 bruto maandsalaris bedraagt. Bij de berekening van de transitievergoeding is de eerste stap om deze te berekenen over de hele dienstjaren. Voor de resterende duur van de arbeidsovereenkomst en voor arbeidsovereenkomsten die korter dan een jaar duren, wordt de transitie-vergoeding naar rato berekend. Daarvoor kan de volgende formule worden gehanteerd:

(bruto salaris/bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris / 12)

De berekening van de transitievergoeding naar rato over het laatste deel van de arbeidsovereenkomst, dat minder is dan een heel dienstjaar, vindt in de formule plaats door het feitelijke bruto salaris, dat is ontvangen over de duur van dit laatste deel van de arbeidsovereenkomst waarover de berekening naar rato plaatsvindt, af te zetten tegen het bruto maandsalaris. Dit geeft een factor die vermenigvuldigd wordt met het bedrag aan transitievergoeding dat per maand dienstverband verschuldigd is, zoals in het tweede deel van de formule wordt berekend. Op deze manier wordt de transitievergoeding naar rato berekend over de feitelijke duur van de arbeidsovereenkomst.

Overgangsrecht

Als de procedure bij UWV of kantonrechter is gestart voor 1 januari 2020, de arbeidsovereenkomst is opgezegd voor 1 januari 2020 of de werknemer voor 1 januari 2020 heeft ingestemd met ontslag, dan blijven de regelingen zoals deze golden op 31 december 2019 van toepassing. Ook al eindigt de arbeidsovereenkomst in 2020.

3. WW-premie wordt afhankelijk van de contractvorm

Een meerderheid van de leden van de WENB zijn eigen risicodragers voor de WW, maar er zijn ook niet-eigenrisicodragers.

Voor eigenrisicodragers WW verandert er niets

Het eigenrisico-dragen leidt tot maximale WW-lasten voor de individuele werkgever als er sprake is van werkloosheid na een dienstverband. Premiedifferentiatie aanvullend op het eigenrisico-dragerschap is daarom naar het oordeel van de regering niet nodig. Dit betekent dat voor de WENB leden die eigenrisicodragers zijn voor de WW er niets verandert.

Voor de niet-eigenrisicodragers WW vindt er premiedifferentiatie plaats naar contractvorm

De ww-premie wordt afhankelijk gemaakt van de contractvorm; deze is nu afhankelijk van de sector waarin men werkt. De premie is voordeliger bij een vast contract dan bij een tijdelijk contract. Flexibele contractvormen blijven bestaan, maar door het duurder te maken worden deze minder aantrekkelijk voor werkgevers.

Premiedifferentiatie naar de aard van het contract

Lage WW- premie

De lage premie wordt afgedragen voor werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, mits geen oproepovereenkomst. Nulurencontracten en min-max contracten komen niet in aanmerking voor de lage premie. De zogenoemde jaarurennorm valt wel onder het laag tarief. Uitzondering: contracten voor leerlingen in de beroepsbegeleidende leerweg (bbi) zijn contracten voor bepaalde tijd, maar vallen ook onder het lage tarief.

Consignatiediensten, bereikbaarheidsdiensten en aanwezigheidsdiensten

Deze diensten worden niet gezien als oproepovereenkomsten als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan, die schriftelijk is overeengekomen en waarbij de diensten in geld of tijd worden vergoed.

Onder de lage premie mogen maximaal 30% meer uren worden verloond dan de overeengekomen vaste arbeidsomvang. Dit betekent in de praktijk dat, voor de toepassing van de lage WW-premie, overwerk en geconsigneerde/beschikbare (en eventueel opgeroepen) uren gezamenlijk maximaal 30% van de vaste arbeidsomvang mogen vormen. Bij overschrijding van deze 30% wordt met terugwerkende kracht de hoge premie van toepassing, tenzij er sprake is van een voltijdscontract voor 35 uur of meer per week (voltijds volgens de definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek).

Hoge WW-premie

De hoge premie wordt afgedragen voor werknemers met een flexibel contract.

Voorkomen van omzeiling via herziening van de lage premie

In de volgende situaties wordt de lage premie herzien naar de hogere premie, ook als sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (geen oproepovereenkomst):

1. de dienstbetrekking binnen vijf maanden na aanvang wordt beëindigd
2. de werknemer binnen een kalenderjaar 30% of meer uren verloond krijgt dan contractueel voor dat jaar overeengekomen
3. de werknemer binnen een jaar na aanvang van de dienstbetrekking in aanmerking komt voor een WW-uitkering door arbeidsuren- of inkomstenverlies bij de werkgever
4. de werknemer een WW-uitkering ontvangt, terwijl maximaal een jaar eerder bij dezelfde werkgever de lage premie is herzien omdat dezelfde werknemer binnen een jaar na de aanvang van de dienstbetrekking een WW-uitkering kreeg uit hoofde van diezelfde dienstbetrekking.

De hoogte van de herziening is het verschil tussen enerzijds de premies die de werkgever zou hebben afgedragen als hij gedurende de voorafgaande twaalf maanden (of, indien de arbeidsovereenkomst korter heeft geduurd, over de gehele duur van de arbeidsovereenkomst) de hoge premie had betaald, en anderzijds de premies die de werkgever reeds heeft betaald. De periode waarover de premie met terugwerkende kracht wordt herzien, zal niet verder kunnen terugwerken dan de inwerkingtredingsdatum van het wet (1 januari 2020).

Zie voor meer informatie de factsheet Sociale Zekerheid over de maatregelen rond sociale zekerheid in de WAB.