

Wet arbeidsmarkt in balans



Het arbeidsrecht zal op 1 januari 2020 opnieuw ingrijpend worden gewijzigd. De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) moet ervoor zorgen dat de kloof tussen vaste en flexibele arbeid kleiner wordt, zodat flexibele arbeid alleen wordt ingezet wanneer de aard van het werk daarom vraagt en werknemers sneller doorstromen naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In deze factsheet worden de belangrijkste wijzigingen uiteengezet.

Oproepovereenkomst

Met invoering van de WAB komt er aanvullende bescherming voor werknemers die in dienst zijn op basis van een oproepovereenkomst. Dit zijn werknemers met een arbeidsovereenkomst waarin de arbeidsomvang niet als één aantal uren per tijdseenheid is vastgelegd of waarin is bepaald dat de werknemer geen recht heeft op loon wanneer er geen arbeid wordt verricht door een oorzaak die voor rekening en risico van de werkgever komt. Denk hierbij aan een nulurencontract of min-max-contract.

Zo is een werknemer met een oproepovereenkomst voortaan niet meer verplicht om te komen werken indien de oproep niet minimaal vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch heeft plaatsgevonden. Wanneer een werkgever een oproep wil intrekken of wijzigen, dan moet dat ook minimaal vier dagen van tevoren. Wordt een oproep te laat ingetrokken of gewijzigd? Dan heeft een werknemer recht op loon op basis van de oorspronkelijke oproep. De termijn van vier dagen kan bij cao worden verkort.

tot minimaal één dag van tevoren. Als een werknemer de oproepovereenkomst wil opzeggen, dan geldt in beginsel een verkorte opzegtermijn van vier dagen.

Verder is een werkgever, wanneer de oproepovereenkomst 12 maanden heeft geduurd, verplicht binnen een maand schriftelijk of elektronisch een aanbod voor een vaste arbeidsomvang te doen op basis van de gemiddelde omvang in de voorafgaande 12 maanden. Hierbij worden arbeidsovereenkomsten die elkaar binnen zes maanden hebben opgevolgd samengenomen. Doet een werkgever dit niet? Dan heeft een werknemer evenwel recht op loon op basis van de gemiddelde arbeidsomvang.

Let op! De WAB heeft directe werking. Dit betekent dat u een werknemer, die heel 2019 in dienst is geweest, al binnen een maand na 1 januari 2020 een aanbod voor een vaste arbeidsomvang moet doen. Onze arbeidsjuristen kunnen u hierbij helpen.

Ketenregeling

Op dit moment is het mogelijk om gedurende twee jaar maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten zonder dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Het tijdvak van twee jaar wordt door de WAB verlengd naar drie jaar. Wanneer er sprake is van een tussenpoos van meer dan zes maanden begint de keten opnieuw. Deze tussenpoos van zes maanden kan voortaan bij cao worden verkort tot drie maanden bij functies die ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend. Verder wordt de ketenregeling buiten toepassing verklaard op invalkrachten in het primair onderwijs.

Payrolling

De voordelen van payrolling zullen door de WAB voor een groot deel verdwijnen. Zo krijgt payrolling een eigen wettelijke definitie, waardoor payrollbedrijven niet langer gebruik kunnen maken van de speciale regelgeving voor uitzendbedrijven. Dit betekent onder meer dat er geen gebruik meer kan worden gemaakt van het uitzendbeding (de bepaling dat de arbeidsovereenkomst automatisch eindigt op het moment dat de inlener de opdracht beëindigt) of van de verlengde ketenregeling voor uitzendbedrijven. Hiernaast zal het niet langer mogelijk zijn om de loonbetalingsplicht de eerste zes maanden van het dienstverband uit te sluiten wanneer er geen arbeid is verricht door een oorzaak die voor rekening van de werkgever komt, tenzij dit reeds bestendig gebruik is in de functie waarin de werknemer werkzaam is bij de inlener of hierin bij cao is voorzien.

Verder krijgen payrollwerknemers recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als collega's in gelijke of gelijkwaardige

functies bij de inlener of, indien deze collega's er niet zijn, in de sector. Er komt een uitzondering voor werknemers in de sociale werkvoorziening of met een arbeidsbeperking. Hiernaast krijgen payrollwerknemers in veel gevallen recht op een 'adequate pensioenregeling' of reservering en uitbetaling van hetzelfde bedrag dat door de inlener aan pensioen wordt afgedragen. Deze pensioenverplichtingen zijn door minister Koolmees uitgesteld tot 2021.

Melding toepasselijke arbeidsvoorwaarden

Een onderneming die payrollwerknemers of uitzendkrachten inhuurt dient voortaan, vóór aanvang van de terbeschikkingstelling, aan de payrollwerkgever of het uitzendbureau schriftelijk of elektronisch informatie te verstrekken over de toepasselijke arbeidsvoorwaarden binnen zijn onderneming in verband met de gelijke behandelingsnorm die geldt voor payrollwerknemers en uitzendkrachten.

Cumulatiegrond

Het gesloten ontslagstelsel - waarin een beperkt aantal ontslaggronden centraal staan - wordt uitgebreid met een cumulatiegrond. Zo wordt ontslag mogelijk voor situaties die niet volledig onder één ontslaggrond vallen. De rechter kan verschillende ontslaggronden combineren en zo alsnog tot een redelijke grond voor ontslag komen in gevallen waarin van de werkgever niet langer kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Hier staat tegenover dat de rechter een aanvullende vergoeding van maximaal 50% van de transitievergoeding kan toekennen.

Transitievergoeding

Werknemers krijgen door de WAB vanaf de eerste dag van het dienstverband recht op een transitievergoeding. Deze transitievergoeding bedraagt voortaan 1/3^e maandsalaris per kalenderjaar en een evenredig deel daarvan voor elke periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd. Dit betekent dat een werknemer die in de proeftijd wordt ontslagen straks ook recht heeft op een transitievergoeding. Hier staat tegenover dat de hogere opbouw voor oudere werknemers komt te vervallen. Ook de lagere opbouw voor kleinere werkgevers die kampen met een slechte bedrijfseconomische situatie komt te vervallen. Hiervoor in de plaats komt een regeling op basis waarvan kleinere werkgevers (een deel van) de transitievergoeding gecompenseerd kunnen krijgen indien de onderneming wordt beëindigd wegens ziekte of pensionering. Aangezien de WAB directe werking heeft, zijn deze regels per 1 januari 2020 onmiddellijk van kracht. Bij een ontslagprocedure vóór 1 januari 2020 gelden nog de huidige regels.

Werkgevers die afscheid willen nemen van een werknemer die langer dan 104 weken ziek is, kunnen vanaf 1 april 2020 aanspraak maken op compensatie voor (een deel van) de transitievergoeding. Meer informatie over de compensatie voor langdurig zieke werknemers is te vinden in de [factsheet](#) van BDO over dit onderwerp.

WW-premie

Ten slotte zal de WW-premie, als gevolg van de WAB, niet langer op basis van sectorindeling worden vastgesteld. Er komt een lage WW-premie voor werknemers die in dienst zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarin de arbeidsomvang eenduidig is vastgelegd. Deze lage WW-premie geldt ook voor werknemers die jonger zijn dan 21 jaar en maximaal 12 uur per week werken én voor werknemers die arbeid verrichten in het kader van een beroepspraktijkopleiding. Voor alle andere werknemers komt er een hoge WW-premie. Zo moet de doorstroom naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden bevorderd. Het verschil tussen de lage en hoge WW-premie zal naar verwachting 5% zijn.

BDO kan u van dienst zijn

De arbeidsjuristen van BDO Legal helpen u graag bij het in kaart brengen van de voor- en nadelen van de WAB in uw specifieke situatie. Ook kunnen onze arbeidsjuristen u adviseren over de maatregelen die u kunt treffen om eventuele knelpunten op te lossen. Zo blijft u in de lead en komt u niet voor verrassingen te staan.

Voorbeelden van concrete onderwerpen waarover wij u kunnen adviseren zijn:

- ▶ Welke mogelijkheden zijn er om optimaal gebruik te maken van de oproepconstructie?
- ▶ Hoe kunt u anticiperen op de nieuwe ketenregeling?
- ▶ Is (voortzetting van) een payroll- of uitzendconstructie verstandig?
- ▶ Wat is de beste manier of het beste moment om een arbeidsovereenkomst te beëindigen en welke kosten brengt dit met zich mee?

Persoonlijk gesprek

In dit kader bieden wij u een persoonlijk gesprek aan voor een vast bedrag van € 300 exclusief btw in de maanden juli, augustus of september 2019. In dit gesprek kunt u al uw vragen stellen en geven wij een duidelijk advies op maat.

Meer weten?

Heeft u interesse in een persoonlijk gesprek of wilt u meer weten over de WAB? Neem dan gerust contact op met:



Lorenz Bloem
Director
M 06 - 196 06 798
E lorenz.bloem@bdo.nl



Frank van Vierssen
Senior jurist
M 06 - 553 95 742
E frank.van.vierssen@bdo.nl

Deze publicatie is zorgvuldig voorbereid en tot stand gekomen, maar is in algemene bewoordingen gesteld en bevat alleen informatie van algemene aard. Deze publicatie bevat geen advies voor concrete situaties, zodat uitdrukkelijk wordt afgeraden om zonder advies van een deskundige op basis van de informatie in deze publicatie te handelen, na te laten of besluiten te nemen. Voor het verkrijgen van een advies dat is toegesneden op uw concrete situatie,

kunt u zich wenden tot BDO Legal B.V. of een van haar adviseurs. BDO Legal B.V., de met haar gelieerde partijen en haar adviseurs aanvaarden geen aansprakelijkheid voor schade die het gevolg is van handelen, nalaten of het nemen van besluiten op basis van de informatie in deze publicatie.

BDO is een op naam van Stichting BDO te Amsterdam geregistreerd merk.

In deze publicatie wordt BDO gebruikt ter aanduiding van de organisatie die onder de merknaam 'BDO' actief is op het gebied van de professionele dienstverlening (accountancy, belastingadvies en advisory).

BDO Legal B.V. is lid van BDO International Ltd, een rechtspersoon naar Engels recht met beperkte aansprakelijkheid, en maakt deel uit van het wereldwijde netwerk van juridisch zelfstandige

organisaties die onder de naam 'BDO' optreden.

BDO is de merknaam die wordt gebruikt ter aanduiding van het BDO-netwerk en van elk van de BDO Member Firms.