

WAB (WET ARBEIDSMARKT IN BALANS) PER 1-1-2020 EEN FEIT

: DOMMERHOLT

ADVOCATEN

Op 28 mei 2019 heeft de Eerste Kamer het wetsvoorstel Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) aangenomen. De WAB zal met ingang van 1 januari 2020 in werking treden. Hieronder zetten we voor u de wijzigingen uiteen en in de komende periode zullen we diverse blogs schrijven over de verwachte uitwerking van de WAB in de praktijk en maatregelen die u daar nu al voor kunt c.q. moet nemen. Houd daarvoor onze site in de gaten!

FLEXWERK

Ketenregeling verruimd

- Het wordt weer mogelijk om in een periode van 3 jaar maximaal 3 tijdelijke contracten te sluiten, net als vóór de invoering van de WWZ.
- Om de keten van tijdelijke contracten te doorbreken blijft een tussenperiode van 6 maanden gelden. Bij cao kan dit worden verkort naar 3 maanden, maar alleen als sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat maximaal 9 maanden kan worden gedaan.
- Voor het primair onderwijs komt een uitzondering op de ketenregeling voor invalkrachten wanneer sprake is van inval wegens ziekte.
- De regels rond de verruimde ketenregeling zijn vanaf 1 januari 2020 direct van toepassing. U kunt dus nu al een contract voor bepaalde tijd afsluiten waarbij de totale looptijd van de contracten de twee jaar overschrijdt, mits die overschrijding pas plaatsvindt na 1 januari 2020. Uiteraard moet u dan wel binnen het toegestane aantal contracten van 3 blijven.

Voor- en nadelen van de verruimde ketenregeling

- Positief voor werkgevers is dat er weer voor een langere periode contracten voor bepaalde tijd kunnen worden gesloten.
- Wel zal bij tijdelijke contracten een hogere WW-premie verschuldigd zijn. De WW-premie is straks niet meer sector gerelateerd, maar hangt af van het soort dienstverband. Bij een vast contract is de WW-premie lager dan bij een tijdelijk contract. Dat scheelt ca. 5% in premie (zie hierna onder het kopje **Premiedifferentiatie WW**). Het wordt dus duurder om tijdelijke contracten te sluiten.
- Verder zal ook bij tijdelijke contracten een transitievergoeding aan de orde zijn, indien en voor zover de tijdelijke arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgever niet wordt voortgezet (zie hierna onder het kopje **Transitievergoeding wijzigt**).

Oproepovereenkomst

- De werkgever moet minstens 4 dagen van tevoren de oproepkracht schriftelijk of elektronisch oproepen, anders hoeft de oproepkracht geen gehoor te geven aan de oproep. Trekt een werkgever daarna een gedane oproep in of wijzigt hij de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht, dan heeft de oproepkracht recht op het loon overeenkomstig de eerdere oproep. De termijn van 4 dagen kan bij cao worden verkort, mits niet korter dan 24 uur.
- Als een oproepovereenkomst 12 maanden heeft geduurd, moet werkgever binnen een maand daarna een aanbod doen voor een vaste werkomvang, minstens gelijk aan het gemiddelde van de arbeid in de voorafgaande periode van 12 maanden. Zolang werkgever die verplichting niet nakomt, heeft werknemer recht op loon over die gemiddelde arbeidsomvang.
- De oproepkracht krijgt een kortere opzegtermijn, namelijk dezelfde termijn als de werkgever in acht moet nemen bij de oproep: 4 dagen (tenzij bij cao de termijn is verkort).
- Overgangsrecht: voor oproepcontracten die op 1 januari 2020 langer dan 12 maanden bestaan en nog niet zijn geëindigd: werkgever moet dit aanbod voor vaste uren dan doen binnen 1 maand na 1 januari 2020. Is sprake van een contract voor bepaalde tijd, dan heeft het aanbod van vaste uren overigens geen gevolgen voor de beëindiging van rechtswege van het contract.

Ik heb wegens ziek- en pieksituaties een oproepkracht in dienst, hoe ga ik om met de verplichting om na 1 jaar vaste uren aan te bieden?

- Oproepovereenkomsten zijn lastiger geworden, zeker op de lange termijn, vanwege de verplichting om na 1 jaar vaste uren aan te bieden voor het gemiddelde van het aantal uren in het voorafgaande jaar. Zolang je dat niet doet, heeft de oproepkracht recht op het loon over het aantal uren dat hij het jaar ervoor gemiddeld heeft gewerkt.
- Zeker als sprake is van een oproepovereenkomst in verband met “ziek-of piek”, heb je als werkgever liever geen vast aantal uren. Een directe oplossing voor dit probleem zien wij vooralsnog niet. Wellicht kan voor de oproepen voor “piek” uitkomst bieden om een bepaald aantal uren op jaarbasis overeen te komen.
- Let op als u in 2019 een oproepovereenkomst verlengt: gaat de termijn over de datum van 1 januari 2020 heen, dan zult u dus vóór 1 februari 2020 een aanbod van vaste uren moeten doen aan werknemer. Dit betekent niet dat de arbeidsovereenkomst

dan niet meer van rechtswege eindigt op het afgesproken tijdstip, maar wel dat dan voor de periode na 1 februari 2020 vaste uren kunnen gelden, als werknemer van het aanbod gebruik maakt.

Payroll

- Waar de payrollovereenkomst nu wordt gezien als vorm van een uitzendovereenkomst, worden straks in de wet aparte regels opgenomen voor payrollovereenkomsten. Zo zullen de wettelijke regels rond de ketenregeling die bij de inlener van toepassing zijn ook gelden voor de payroll werknemer. Ook kan bij payroll geen beroep meer worden gedaan op het uitzendbeding, fase A+B contracten en op de (langere) uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting.
- Werknemers die op payrollbasis werken, krijgen minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in dienst zijn bij de inlener, ook waar het gaat om een bij de inlener geldende 13e maand, vakantiedagen, scholingsregelingen, verlofregelingen etc.
- De payroller krijgt recht op een adequaat pensioen; wat dit precies inhoudt is nog niet bekend. Vanwege de complexiteit zal dit aspect pas per 1 januari 2021 nader worden ingevuld.
- Wat betreft de overgangsregeling geldt dat een eventueel in de arbeidsovereenkomst van de payroller opgenomen uitzendbeding direct komt te vervallen per 1 januari 2020 en ook per die datum de volledige inlenersbeloning moet worden toegepast.
- Er gaat wel overgangsrecht gelden voor het geval er een tijdelijke arbeidsovereenkomst met een payroller is aangegaan vóór 1 januari 2020 die doorloopt tot na die datum. Die overeenkomst verandert niet ineens in een contract voor onbepaalde tijd, ook niet als dit volgens de ketenregeling van de inlener wel het geval zou zijn. De payrollorganisatie heeft dan de keuze bij einde van dit contract: of een nieuwe arbeidsovereenkomst sluiten (dat dan dus een vast contract is) ofwel de arbeidsovereenkomst van rechtswege laten eindigen.

Payrolling, een einde van de flexibele contractmogelijkheden uit de uitzendcao's?

- Vanuit de payrollbranche horen we vaak de vraag of de payroll toch niet kan blijven bestaan zoals het nu is en of het payrollbedrijf geen gebruik kan blijven maken van de flexibele contractmogelijkheden uit uitzendcao's van ABU en NBBU.
- Bij payrollcontracten is dat niet het geval. Om die reden is het van belang om eerst vast te stellen of er sprake is van een payrollovereenkomst. Is de overeenkomst tussen payrollorganisatie en inlener niet tot stand gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt (vervult de payrollorganisatie dus geen 'allocatiefunctie' op de arbeidsmarkt) en wordt de arbeidskracht exclusief aan de inlener ter beschikking gesteld, dan is sprake van een payrollovereenkomst en zijn de daarvoor geldende regels van toepassing.
- Indicaties die richtinggevend zijn voor de allocatiefunctie, kunnen worden gevonden in het antwoord op een aantal vragen, zoals wie de werving en selectie heeft gedaan, of en in welke mate de inlener daar zelf bemoeienis mee heeft gehad, of werknemers eerder in dienst waren bij de inlener, of het gaat om een tijdelijke of structurele functie en of het de formele werkgever in het geheel geen allocatieve activiteiten heeft. Voor de vraag of er sprake is van een exclusieve terbeschikkingstelling zijn de tussen het payrollbedrijf en de inlener gemaakte afspraken van belang, zoals de aanwezigheid van een exclusiviteitsbeding, de duur van de werkzaamheden, of vakanties moeten worden afgesproken met de inlener en of de inlener degene is die de functioneringsgesprekken voert. Voor al deze indicaties geldt dat deze op zichzelf niet doorslaggevend zijn. Zij moeten in onderlinge samenhang worden bezien.

Premiedifferentiatie WW

- Werkgevers moeten straks meer WW-premie betalen voor werknemers met een tijdelijk of oproepcontract dan voor werknemers met een vast contract (5% meer). De WW-premie is dus niet meer sector gerelateerd, zoals nu.

ONTSLAGRECHT EN TRANSITIEVERGOEDING

Nieuwe ontslaggrond: de cumulatiegrond

- Er wordt een nieuwe ontslaggrond (de i-grond) geïntroduceerd. Daarmee kunnen straks verschillende ontslaggronden met elkaar worden gecombineerd, zonder dat elke individuele ontslaggrond volledig voldragen moet zijn.
- Bij gebruik van deze ontslaggrond kan de rechter de werknemer een hogere transitievergoeding toekennen (tot maximaal 1,5 x de transitievergoeding).
- Overgangsrecht: de cumulatiegrond en de daarbij mogelijk extra toe te kennen vergoeding zijn niet van toepassing als het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst dateert van vóór 1 januari 2020.

Wordt het met deze nieuwe cumulatiegrond dan makkelijker om een werknemer te ontslaan?

- Als het aankomt op ontslag is de toevoeging van de cumulatiegrond voor de werkgever gunstig, omdat daarmee een ontbinding via de kantonrechter gemakkelijker kan worden bereikt. Ook als de aangedragen gronden voor het ontslag niet allemaal voldragen zijn. Dit kan dan wel leiden tot een extra ontslagvergoeding ter hoogte van maximaal 50% van de transitievergoeding. De rechter hoeft die extra ontslagvergoeding echter niet toe te kennen, het is geen wettelijke verplichting.

Transitievergoeding wijzigt

- Op dit moment is een transitievergoeding pas verschuldigd na 2 jaar dienstverband. Onder de WAB is de transitievergoeding verschuldigd vanaf de eerste werkdag.
- De transitievergoeding bedraagt 1/3e bruto maandsalaris per gewerkt jaar en wordt naar rato berekend (dus niet meer afgerond op halve dienstjaren).
- Er vindt geen verhoging van de transitievergoeding meer plaats voor werknemers die langer in dienst zijn dan 10 jaar.
- De hogere opbouw voor werknemers die ouder zijn dan 50 jaar, komt ook te vervallen per 1 januari 2020. Dat laatste stond al in de WWZ.
- Overgangsrecht: de hoogte van de transitievergoeding onder het oude recht blijft van toepassing als voorafgaand aan 1 januari 2020 de arbeidsovereenkomst is opgezegd c.q. werknemer heeft ingestemd met een opzegging, maar ook als voor die datum een ontbindingsverzoek is gedaan bij de kantonrechter, c.q. een ontslagvergunning is aangevraagd bij het UWV.

Hoe ga ik om met de transitievergoeding bij tijdelijke contracten?

- De opbouw van de transitievergoeding vanaf dag 1 van de arbeidsovereenkomst leidt ertoe dat bij tijdelijke contracten, waar op dit moment (als de totale duur van het dienstverband minder dan 2 jaar bedraagt) geen transitievergoeding verschuldigd is, straks wel een transitievergoeding naar rato verschuldigd is (uitgaand van 1/3e bruto maandloon per gewerkt jaar).
- Bij tijdelijke contracten van langere duur (6 maanden of langer) heeft werkgever een aanzegplicht. Heeft werkgever bij de aanzegging aangegeven dat het contract gaat eindigen, dan is bij het einde van het dienstverband de transitievergoeding verschuldigd. Dit tenzij er vervolgens toch vóór het eindigen van de arbeidsovereenkomst alsnog een voortzetting wordt afgesproken want dan hoeft de transitievergoeding (nog) niet te worden betaald.
- NB: let daarbij wel op het volgende. Als je als werkgever bij de aanzegging hebt aangegeven het contract te willen verlengen, maar werknemer wil dat zelf niet, dan is geen sprake van een beëindiging op initiatief van werkgever en is dus ook geen transitievergoeding verschuldigd. Maar heb je als werkgever aangezegd dat het dienstverband eindigt en bied je pas daarna (maar voor einde dienstverband) alsnog een verlenging van het contract aan en reageert de werknemer daar afwijzend op, dan blijkt uit de rechtspraak hierover dat dat het contract dan nog steeds op initiatief van werkgever niet is voortgezet (vanwege de eerdere aanzegging). En is dan dus ook de transitievergoeding verschuldigd.

Uitzendbranche: ben ik ook een transitievergoeding verschuldigd bij weekcontracten?

- De opbouw van de transitievergoeding vanaf dag 1 van de arbeidsovereenkomst leidt tot veel vragen vanuit met name de uitzendbranche, waar sprake is van korte contracten (bijvoorbeeld weekcontracten).
- Ook bij weekcontracten is een transitievergoeding verschuldigd naar rato. Als het dienstverband wordt voortgezet behoeft er (nog) geen transitievergoeding te worden betaald. Je moet dan wel met werknemer, voordat het contract eindigt, hebben afgesproken dat het contract wordt voortgezet.
- Bied je die voortzetting aan voordat het contract feitelijk eindigt en gaat werknemer niet op het aanbod in, dan is het dienstverband niet op initiatief van werkgever geëindigd en is de transitievergoeding niet verschuldigd.
- Bied je die voortzetting pas aan als het contract feitelijk is geëindigd en gaat werknemer niet op het aanbod in, dan is de transitievergoeding wel verschuldigd.

Tot slot

De WAB zal grote gevolgen hebben voor werkgevers, dat is duidelijk. Mocht u op dit moment specifieke vragen hebben, [bel of mail ons dan gerust!](mailto:info@dommerholt.nl)