

# Wet Arbeidsmarkt in Balans



# Ondernemerszaken!

# Inleiding

## *Wet Arbeidsmarkt in Balans*

Nog geen 4 jaar na de introductie van de Wet werk en zekerheid (Wwz), waarmee het ontslagstelsel grondig op de schop ging, heeft het kabinet aanleiding gezien om een aantal onderdelen uit de Wwz aan te passen.

Als knelpunten van de huidige wet zijn onder andere benoemd:

- dat werkgevers minder snel vaste contracten aanbieden;
- dat van tijdelijke werknemers sneller afscheid wordt genomen (na 2 jaar in plaats van 3 jaar), de ketenregeling;
- dat de ontslaggronden knellen, kantonrechters wijzen veel ontbindingsverzoeken af;
- dat werkgevers ook een transitievergoeding na 2 jaar ziekte en bij stoppen bedrijf zijn verschuldigd;
- dat bij kleine werkgevers de transitievergoedingen zwaar drukken.

Kortom de Wwz behoeft correctie, herstel en meer balans, hetgeen heeft geleid tot de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) welke per 1 januari 2020 in werking zal treden.

In deze whitepaper worden de belangrijkste wijzigingen als gevolg van de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans uiteengezet.

# *Inhoudsopgave*

Inleiding	p2
Ontslagrecht: Cumulatiegrond	p4
Transitievergoeding	p6
Verruiming ketenregeling	p8
Oproepovereenkomst	p10
Payrolling	p12
WW-premiedifferentiatie	p13
Waar vindt u ons?	p14

# Ontslagrecht: Cumulatiegrond

Het huidige systeem van de in wet genoemde ontslaggronden knelt, terwijl het juist de insteek van de Wet werk en zekerheid was om het ontslagrecht flexibeler te maken.

Gebleken is dat werkgevers terughoudend zijn om werknemers in vaste dienst te nemen door de kosten en risico's die aan een vast contract zijn verbonden. De werkgevers die wel vaste contracten aangaan, ondervinden concurrentie van de werkgevers die dat niet doen. Voorts is gebleken dat sinds de invoering van de Wwz veel ontbindingsverzoeken door rechters worden afgewezen.

Om aan deze knelpunten tegemoet te komen wordt een cumulatiegrond (de zogenoemde 'i-grond') ingevoerd. Hiermee moet het voor werkgevers eenvoudiger worden om een arbeidsovereenkomst te kunnen ontbinden.

De nieuwe ontslaggrond, de i-grond, ziet op: "een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met e, g en h, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren."

Deze cumulatiegrond moet een rechter de mogelijkheid bieden om bij meerdere 'niet-voldragen' ontslaggronden toch tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst over te gaan. De nieuwe ontslaggrond geeft de rechter de mogelijkheid om omstandigheden te combineren. Bijvoorbeeld een verstoorde arbeidsverhouding in combinatie met onvoldoende functioneren of verwijtbaar handelen van de werknemer, welke omstandigheden op zich onvoldoende zijn om een voldragen grond te vormen.

Komt de rechter tot de conclusie dat geen sprake is van een voldragen ontslaggrond maar wel van een combinatie van factoren die tot een ontbinding zouden moeten leiden (i-grond), dan staat daar tegenover dat de rechter (naast de transitievergoeding en een eventuele billijke vergoeding) ter compensatie een extra vergoeding kan toekennen aan de werknemer. Deze extra vergoeding bedraagt maximaal de helft van de transitievergoeding.



## Tips

*Bekijk strategisch wanneer (en op welke wijze) u afscheid van een werknemer wilt nemen.*

*Begin tijdig met de opbouw van een dossier.*

# Transitievergoeding

Werknemers krijgen vanaf de eerste dag recht op een transitievergoeding, ook tijdens de proeftijd. De extra opbouw van de transitievergoeding bij een dienstverband van meer dan 10 jaar en andere werknemers (50-plus regeling) vervalt.

Hier staat tegenover dat de transitievergoeding voor elk jaar dienstverband een derde van het maandsalaris zal gaan bedragen.

Voorts wordt voor kleine werkgevers een regeling voorgesteld om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte van de ondernemer. Dit laatste wordt nog verder uitgewerkt in aanvullende regelgeving.

Samengevat is dit als volgt weer te geven:

<b>Recht op transitievergoeding WWZ</b>	<b>Recht op transitievergoeding WAB</b>
Pas recht na 2 jaar dienstverband	Direct recht op transitievergoeding, vanaf eerste dag dienstverband
Berekening afronden op halve dienstjaren	Berekening over de feitelijke duur van de arbeidsovereenkomst
Opbouw: 1/3 maandsalaris per gewerkt dienstjaar, hogere opbouw vanaf 10e jaar, 50-plus regeling	Opbouw: 1/3 maandsalaris per gewerkt dienstjaar en geen hogere opbouw



## Tips

*Bekijk strategisch wanneer (en op welke wijze) u afscheid van een werknemer wilt nemen.*

*Eindigt een contract voor bepaalde tijd met een looptijd korter dan 2 jaar nog in 2019, dan hoeft u geen transitievergoeding te betalen.*

*Het kan financieel aantrekkelijker zijn om een arbeidsovereenkomst na 1 januari 2020 te beëindigen.*



# Verruiming ketenregeling



Bij de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) werd de periode waarna elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van rechtswege overgaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd terugbracht van 3 jaar naar 2 jaar. Met de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans wordt de maximale duur van de keten weer teruggebracht naar 3 jaar. Het maximum aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten blijft drie. Het is mogelijk dat hier bij cao van wordt afgeweken.

De periode van 6 maanden (welke nodig is om een nieuwe keten te starten) kan worden verkort naar 3 maanden, maar alleen wanneer sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat maximaal 9 maanden per jaar kan worden gedaan. Dit vereist maatwerk per sector en per cao.

Samengevat is de wettelijke ketenregeling als volgt weer te geven:

<b>Ketenregeling WWZ</b>	<b>Ketenregeling WAB</b>
3 x 2 x 6	3 x 3 x 6





## Tips

*Inventariseer contracten voor bepaalde tijd.*

*Bekijk hoeveel contracten voor bepaalde tijd de betreffende werknemers al hebben gekregen. Gaat het om minder dan drie contracten dan is er, zolang de periode van 2 jaar nog niet voorbij is, nog de mogelijkheid voor een derde contract voor bepaalde tijd.*

*Eindigt het eerste of tweede contract voor bepaalde tijd en de tweejaarstermijn in 2020 of op 31 december 2019, dan kan nog een derde jaarcontract worden aangegaan zonder dat sprake is van een contract voor onbepaalde tijd. Vanaf 2020 wordt de termijn van 2 jaar immers opgerekt naar 3 jaar.*

# Oproepovereenkomst

Er wordt in de wet een definitie van de oproepovereenkomst ingevoerd. De oproepovereenkomst is de overeenkomst waarbij: (a) de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid, en (b) de werknemer geen recht heeft op het naar tijdruimte vastgestelde loon als hij niet gewerkt heeft.

Nulurencontracten, min/max contracten en arbeidsovereenkomsten waarbij op basis van artikel 7:628 BW de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten (uitzendwerk) vallen ook onder deze regeling.

Als sprake is van een oproepovereenkomst, dan geldt het volgende:

- De werkgever moet de werknemer ten minste 4 dagen van tevoren oproepen. Als dit niet tijdig (en schriftelijk of per e-mail) gebeurt, dan hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan de oproep. Bij cao kan de oproeptermijn worden verkort tot 24 uur van tevoren.
- Als een eenmaal gedane oproep binnen 4 dagen weer wordt ingetrokken, dan behoudt de oproepkracht zijn recht op loon over de periode waarvoor hij was opgeroepen.
- “Steeds als de oproepovereenkomst een jaar heeft geduurd,” moet de werkgever de werknemer een schriftelijk of elektronisch aanbod voor een arbeidsovereenkomst doen voor het aantal uur dat hij het jaar ervoor gemiddeld heeft gewerkt indien de werkgever de arbeidsovereenkomst wenst te verlengen. Zolang de werkgever verzuimt dit aanbod te doen, heeft de oproepkracht recht op loon over dit aantal uren. Kortom, de oproepkracht krijgt na één jaar recht op vaste uren. Bij de berekening van deze termijn worden eventuele tussenpozen van ten hoogste 6 maanden buiten beschouwing gelaten.

Als een oproepovereenkomst op 1 januari 2020 12 maanden of langer heeft geduurd (arbeidsovereenkomsten met tussenpozen van maximaal 6 maanden worden samengenomen), dan moet in de maand januari een aanbod worden gedaan gebaseerd op het gemiddelde van de afgelopen 12 maanden.

## Tips

*Door de oproepkrachten de komende maanden minder op te roepen kan het aanbod, zoals hiervoor genoemd, nog naar beneden worden bijgesteld.*

*Zorg dat oproepcontracten vanaf 1 januari 2020 tijdig (minimaal 4 dagen van tevoren) schriftelijk/digitaal een oproep ontvangen.*

*Probeer afzeggingen binnen de termijn van 4 dagen te voorkomen, omdat u anders toch het loon over de oproep moet betalen.*

*Maak duidelijk wat de duur van de oproep is (een uur, een dagdeel, een dag een paar dagen).*

*Onderzoek of het mogelijk is om oproepkrachten voortaan te laten werken op basis van een vast aantal uren per maand met een vast salaris per maand. Hierdoor betaalt u een lagere WW-premie en is er niet langer sprake van een oproepkracht.*

# Payrolling

Er wordt in de wet een definitie van de payrollovereenkomst ingevoerd. De payrollovereenkomst wordt gedefinieerd als: “de uitzendovereenkomst, waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.”

Het “lichtere” arbeidsrechtelijke regime dat van toepassing is op de uitzendovereenkomst wordt buiten toepassing verklaard voor payrolling. Dat betekent dat de gebruikelijke regels van de ketenregeling bij payrolling van toepassing zijn.

In de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) wordt opgenomen dat de payrollwerknemer recht heeft op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als werknemers van de opdrachtgever. Ook krijgen payrollwerknemers recht op een ‘adequate’ pensioenregeling.

## Tip

*Payrolling wordt ingevolge bovenstaande wijzigingen naar verwachting duurder. Onderzoek of dit kostenaspect opweegt tegen de ontzorgende functie van het payrollbedrijf.*



# WW-premiedifferentiatie

Om het aangaan van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd voor werkgevers aantrekkelijker te maken, wordt een WW-premiedifferentiatie tussen vaste en tijdelijke contracten ingesteld.

Een lagere premie voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd (met een eenduidig vastgelegde arbeidsomvang) en een hogere premie voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Het verschil bedraagt 5%. De door de belastingdienst gehanteerde sectorindelingen worden per 1 januari afgeschaft. Kortom, flexibelere arbeid wordt duurder.

In een aantal situaties moet de werkgever de lagere premie herzien. De werkgever kan dan met terugwerkende kracht verplicht zijn om de hoge WW premie te betalen.

Als gevolg van bovenstaande maatregelen moet op alle loonstroken vermeld worden of er sprake is van een schriftelijke aangegane arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd en wat de omvang van de arbeid is.

## Tips

*Bekijk kritisch de verhouding tussen vaste en flexibele contracten.*

*Zorg ervoor dat u van alle werknemers een schriftelijke arbeidsovereenkomst in uw dossier heeft.*

*Voor werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een vast overeengekomen aantal uren betaalt u de lage WW-premie. Deze werknemers mogen op jaarbasis 30% meer uren werken zonder dat dit tot gevolg heeft dat de hoge premie betaald moet worden. Voor werknemers die 35 uur of meer werken geldt geen begrenzing tot 30%.*

*Voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd of werknemers met een oproepcontract betaalt u de hoge WW-premie.*

*Voor werknemers in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) betaalt u de lage WW-premie.*

*Voor werknemers jonger dan 21 jaar die maximaal 12 uren per week werken, betaalt u de lage premie.*

# Waar vindt u ons?

Vestigingen  
OOvB adviseurs en accountants.

## **Cuijk**

Gildekamp 12  
5431 SP Cuijk  
Telefoon: 0485 - 316844  
Emailadres: [cuijk@oovb.nl](mailto:cuijk@oovb.nl)

## **Heesch**

De La Sallestraat 8  
5384 NK Heesch  
Telefoon: 0412 - 612818  
Emailadres: [heesch@oovb.nl](mailto:heesch@oovb.nl)

## **Wijchen**

Vijverlaan 21  
6602 CX Wijchen  
Telefoon: 024 - 6412471  
Emailadres: [wijchen@oovb.nl](mailto:wijchen@oovb.nl)

## **Boekel**

De Vlonder 60  
5427 DE Boekel  
Telefoon: 0492 - 327327  
Emailadres: [boekel@oovb.nl](mailto:boekel@oovb.nl)

## **Wanroij**

Bus 8  
5446 PK Wanroij  
Telefoon: 0485 - 452817  
Emailadres: [wanroij@oovb.nl](mailto:wanroij@oovb.nl)

Dit document is uitsluitend bedoeld om u te informeren over de belangrijkste wijzigingen als gevolg van de invoering en inwerkingtreding van de Wet Arbeidsmarkt in Balans per 1 januari 2020, maar beoogt niet uitputtend te zijn. Voor aanvullend advies kunt u zich wenden tot een van onze juristen.

© OOvB adviseurs en accountants, oktober 2019.



Een  
bedrijf is  
zo goed als  
de mensen  
die er  
werken.