

2019

# Wet Arbeidsmarkt in Balans: nieuwe ronde, nieuwe kansen?



# Inhoudsopgave

<b>Ontslag en transitievergoeding.....</b>	<b>3</b>
<b>Ketenregeling.....</b>	<b>3</b>
<b>Oproepovereenkomsten .....</b>	<b>4</b>
<b>Payrollovereenkomsten .....</b>	<b>4</b>
<b>WW-premies .....</b>	<b>5</b>
<b>Tot slot.....</b>	<b>5</b>
<b>Contact .....</b>	<b>6</b>

## Op 1 januari 2020 treedt de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in werking. Wat betekent de WAB voor u als werkgever en wat staat u te wachten?

De wet Arbeidsmarkt in Balans heeft een forse impact op het arbeidsrecht. Hieronder worden de belangrijkste wijzigingen op hoofdlijnen op een rij gezet.

### Ontslag en transitievergoeding

- De introductie van een negende ontslaggrond: de cumulatiegrond. De cumulatiegrond geeft de werkgever de mogelijkheid om twee of meer van de bestaande ontslaggronden te combineren. Net als voor de invoering van de Wet Werk en Zekerheid, kan een ontbindingsverzoek worden toegewezen wanneer er bijvoorbeeld sprake is van 'een beetje' disfunctioneren en 'een beetje' verstoorde arbeidsverhouding. Hier staat tegenover dat de kantonrechter in dat geval aan de werknemer, bovenop de transitievergoeding, een extra vergoeding kan toekennen van maximaal de helft van de transitievergoeding;
- De berekening van de transitievergoeding wordt gewijzigd. De verhoogde opbouw vanaf tien dienstjaren wordt afgeschaft. De transitievergoeding wordt daarnaast niet meer berekend over blokken van zes maanden, maar per kalenderjaar en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter of langer dan een kalenderjaar heeft geduurd. De voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden moet hebben geduurd voordat het recht op een transitievergoeding ontstaat, komt tot slot te vervallen. Als gevolg van deze wijzigingen krijgen werknemers vanaf dag één recht op een transitievergoeding;
- Werkgevers worden gecompenseerd voor de verschuldigde transitievergoeding bij het ontslag van een werknemer wegens langdurige arbeidsongeschiktheid;
- Er komt een regeling voor kleine werkgevers om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte. De voorwaarden voor toepassing van deze regeling zullen nog worden uitgewerkt in aanvullende wetgeving.

### Ketenregeling

- De ketenregeling wordt verruimd: niet meer na 24 maanden en 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, maar (weer) na 36 maanden en 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ontstaat voor de werknemer het recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- De regel dat de keten van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt onderbroken door een periode van zes maanden blijft gehandhaafd. Wel wordt het mogelijk om bij cao de tussenpoos te verkorten naar drie maanden als er sprake is van functies waarvoor het vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Uit de toelichting op de wet blijkt dat hiervan volgens de wetgever sprake is bij terugkerend tijdelijk werk dat voor ten hoogste negen maanden per jaar kan worden verricht;
- De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die wordt opgezegd in de proeftijd, gaat meetellen voor de 'keten';

- Er komt een uitzondering op de ketenregeling voor invalkrachten in het primair onderwijs. Het gaat om invalkrachten die invallen wegens ziekte van een werknemer die een onderwijsgevende of onderwijsondersteunende functie met lesgebonden of behandeltaken bekleedt.

## Oproepovereenkomsten

- Als de omvang van de overeengekomen werkzaamheden niet of niet eenduidig is vastgelegd, moet de werkgever de werknemer (oproepkracht) ten minste vier dagen van te voren schriftelijk of elektronisch oproepen om arbeid te verrichten. Doet de werkgever dit niet, dan is de werknemer (oproepkracht) niet verplicht gehoor te geven aan de oproep van de werkgever;
- De werknemer (oproepkracht) behoudt recht op loon wanneer de werkgever een oproep binnen vier dagen voor het aanvangstijdstip van de arbeid intrekt. De termijn van vier dagen kan bij cao worden verkort tot één dag;
- Indien de omvang van de werkzaamheden niet of niet eenduidig is vastgelegd, moet de werkgever de werknemer (oproepkracht) steeds na twaalf maanden een aanbod doen voor een arbeidsomvang die ten minste gelijk is aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in die voorafgaande twaalf maanden. Doet de werkgever dit niet, dan heeft de werknemer (oproepkracht) recht op het loon over het aantal uren dat de werkgever als arbeidsomvang had moeten aanbieden;
- De werknemer (oproepkracht) moet ten minste één maand de tijd krijgen om over het aanbod van de werkgever na te denken en al dan niet te aanvaarden. De werknemer (oproepkracht) is niet verplicht om een aanbod van de werkgever te aanvaarden. In dat geval blijft er sprake van een oproepovereenkomst en moet de werkgever na een nieuwe periode van twaalf maanden opnieuw een bod, zoals hiervoor gedeut, aan de werknemer (oproepkracht) doen;
- Als de omvang van de werkzaamheden niet of niet eenduidig is vastgelegd – en dat is het geval wanneer er sprake is van een oproepovereenkomst –, bedraagt de wettelijke opzegtermijn van de werknemer (oproepkracht) vier dagen in plaats van één maand;
- De strenge regels voor oproepovereenkomsten gelden niet voor functies die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend door dezelfde werknemer. Dit moet bij cao worden geregeld.

## Payrollovereenkomsten

- Er wordt – naast de definitie van de uitzendovereenkomst – een definitie van de payrollovereenkomst geïntroduceerd in het Burgerlijk Wetboek. In de Wet allocatie van arbeidskrachten door intermediairs (WAADI) wordt een vergelijkbare definitie opgenomen;
- De definitie luidt: 'De payrollovereenkomst is de uitzendovereenkomst, waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde partij 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'. Feitelijk werkt de werknemer dus niet voor het payrollbedrijf, maar (veelal permanent) voor een derde: 'de inlener';

- Het verlichte arbeidsrechtelijke regime dat voor de uitzendovereenkomst geldt, zal met ingang van 1 januari 2020 niet (meer) van toepassing zijn op de payrollovereenkomst. Op dit moment is dat nog wel het geval als gevolg van het Care4Care-arrest van de Hoge Raad van 4 november 2016;
- Payrollwerknemers krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van pensioen, als werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever in gelijke of gelijkwaardige functies. Payrollwerknemers krijgen met ingang van 1 januari 2021 recht op een 'adequate' pensioenregeling.

## WW-premies

- De berekening van de WW-premie wordt gewijzigd. In plaats van differentiatie naar sector wordt er gedifferentieerd naar de aard van de arbeidsovereenkomst. Dat houdt in dat er één stelsel komt dat geldt voor alle bedrijven, waarbij per individuele werknemer bepaald moet worden of het lage of het hoge tarief geldt. Voor werknemers die een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben, waarin de omvang van de te verrichten werkzaamheden eenduidig is vastgelegd, geldt het lage tarief. Voor alle overige werknemers geldt het hoge tarief;
- Het hoge tarief ligt 5% hoger dan het lage tarief. In de memorie van toelichting van de Wet Arbeidsmarkt in balans wordt uitgegaan van een lage premie van 2,78% en een hoge premie van 7,78%;
- Voor controles moeten werkgevers voor werknemers voor wie een lage premie wordt afgedragen een kopie van de arbeidsovereenkomst opnemen in de loonadministratie;
- De hogere WW-premie geldt niet voor werknemers die jonger zijn dan 21 jaar en die gemeten over een loonbetalingsperiode gemiddeld niet meer hebben gewerkt dan twaalf uur per week. Daarmee wordt rekening gehouden met de specifieke aard van bijbaantjes door studenten en scholieren.

## Tot slot

Een uitvoerige toelichting op de wijzigingen die de Wet Arbeidsmarkt in Balans met ingang van 1 januari 2020 introduceert en daarover gepubliceerde artikelen, vindt u op onze [website](#). Wilt u geen relevante informatie missen? [Schrijf u dan in voor de nieuwsbrief](#).

# Contact

Dit document is samengesteld onder eindredactie van Antonio Robustella en Winny van Engelenhoven. Heeft u vragen? Neem gerust contact op met de advocaten uit de sectie arbeidsrecht.



**Antonio Robustella**

Bel 0318 – 68 78 86

[a.robustella@vanveen.com](mailto:a.robustella@vanveen.com)



**Winny van Engelenhoven**

Bel 0318 – 68 78 86

[w.vanengelenhoven@vanveen.com](mailto:w.vanengelenhoven@vanveen.com)



**Aart Jan Stokkers**

Bel 0318 – 68 78 98

[aj.stokkers@vanveen.com](mailto:aj.stokkers@vanveen.com)



**Chris Tijman**

Bel 0318 – 68 78 86

[c.tijman@vanveen.com](mailto:c.tijman@vanveen.com)



**Hendrik Geffroy**

Bel 0318 – 68 78 89

[h.geffroy@vanveen.com](mailto:h.geffroy@vanveen.com)



**Nienke Kuipers**

Bel 0318 – 68 78 98

[n.kuipers@vanveen.com](mailto:n.kuipers@vanveen.com)



**Richard Vonk**

Bel 0318 – 68 78 95

[r.vonk@vanveen.com](mailto:r.vonk@vanveen.com)



**Tjeerd van Veen**

Bel 0318 – 68 78 76

[t.vanveen@vanveen.com](mailto:t.vanveen@vanveen.com)

Van Veen Advocaten | Keesomstraat 7 | 6717 AH EDE | 0318 – 68 78 78 | [info@vanveen.com](mailto:info@vanveen.com) | [vanveen.com](http://vanveen.com)