



uitzendbureau

WET ARBEIDSMARKT IN BALANS

INHOUDSOPGAVE

	INLEIDING	4
1	DE WAB - EEN INTRODUCTIE	5
2	DE KETENREGELING	6
3	OPROEPKRACHTEN	7
4	PAYROLLKRACHTEN	11
5	ONTSLAGGROND	14
6	TRANSITIEVERGOEDING	15
7	WW-PREMIE	17
8	TOT SLOT	19

FEITEN EN CIJFERS

+198.000 BANEN

Het totaal aantal banen van werknemers en zelfstandigen nam in het tweede kwartaal van 2019 toe tot 10.704. In vergelijking met een jaar eerder zijn er 198 duizend banen bijgekomen.

+800.000 FLEXWERKERS

Het aantal flexibele werknemers is de afgelopen vijftien jaar toegenomen van 1,1 miljoen naar 1,9 miljoen.

18% OPROEPKRACHT

De grootste groepen flexwerkers zijn de zzp'ers die eigen diensten of arbeid aanbieden (28%) en de oproepkrachten (18%).

5,5 MILJOEN

5,5 miljoen werknemers hebben een vaste arbeidsrelatie.

±37 JAAR

Bij uitzendkrachten ligt de gemiddelde leeftijd op 37 jaar.

42% VAN HET MKB

42% van het MKB ziet de invoering van de WAB als een ingrijpende gebeurtenis op hun bedrijfsvoering.

INLEIDING

Het reguleren van flexibel werk staat al jaren op de agenda van de regering. Waar 4 jaar geleden de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) werd ingevoerd om het verschil tussen vaste en flexibele contracten te verkleinen, staat nu de Wet Arbeidsmarkt in balans (Wab) klaar.

Flexibele arbeid is onmisbaar binnen een maatschappij waarin werkgevers moeten kunnen inspringen op de fluctuerende economie en technologische veranderingen, zal er gekeken moeten worden naar hoe dit samengaat met de werkzekerheid die werknemers nodig hebben voor het aangaan van bepaalde overeenkomsten.

AAN DE SLAG MET DE WAB

De Wab treedt in werking op 1 januari 2020 en heeft zowel invloed op je samenwerking met ons (en uitzenders in het algemeen) als op je algehele personeelsbeleid. Daarom vinden we het belangrijk om je goed te informeren over wat de Wab inhoudt en hoe we de maatregelen gaan implementeren in onze dienstverlening.

In deze whitepaper lees je op welke wijzigingen de Wab toeziet. Kort en krachtig informeren we je over de volgende zes onderwerpen: contracten (ketenregeling), oproepkrachten, payrollkrachten, ontslaggronden, transitievergoeding en de ww-premie. Wat houden de maatregelen in, welke consequenties zijn er en hoe bereid je je hierop zo goed mogelijk voor.

Deze whitepaper biedt een voorzet voor een gesprek dat we graag met je aangaan. Zodat we samen tot een bestendige, nog betere manier komen van de inzet van vast én flex.

De Wet Arbeidsmarkt in balans (Wab) treedt op 1 januari 2020 in werking. De wet vloeit voort uit de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) die 4 jaar geleden door het kabinet werd aangenomen om de kloof tussen flexibele en vaste arbeidsovereenkomsten te verkleinen. De gedachte achter de maatregelen binnen de WWZ was dat werkgevers nieuwe medewerkers sneller in vaste dienst zouden nemen en het ontslagrecht eenvoudiger zou worden. De maatregelen uit de WWZ hadden echter niet de gewenste uitwerking: de kloof tussen 'flexibel' en 'vast' is groter geworden en (flex)werknemers hebben minder werkzekerheid gekregen. De Wab moet deze kloof wat verkleinen.

DIT GAAT ER VERANDEREN

De WAB voorziet in zes maatregelen die het verschil tussen vast en flexibel werk moet verkleinen. Dat zijn:

- Verruiming van de ketenregeling.
- Meer bescherming voor oproepkrachten.
- Gelijktrekken arbeidsvoorwaarden payrollkracht t.a.v. vaste medewerkers.
- Een cumulatiegrond bij ontslag.
- Transitievergoeding vanaf de eerste werkdag.
- Differentiatie van de WW-premie tussen vast en flex.

De maatregelen hebben invloed op de personeelsstrategie binnen een organisatie, zowel met betrekking tot medewerkers met tijdelijke contracten als de inzet van flexwerkers. Iedere werkgever zal dan ook goed moeten nadenken over de gevolgen van de Wab en tijdig de juiste afwegingen moeten maken. In deze whitepaper wordt per maatregel toegelicht hoe de huidige situatie is, wat er wijzigt door de Wab en welke gevolgen werkgevers en werknemers ondervinden. De actie die werkgevers en E&A samen kunnen ondernemen, wordt ook kort toegelicht.

**'VEEL VERANDERING IN DE
ARBEIDSVERHOUDINGEN IN NEDERLAND.'**

DE KETENREGELING

HUDIGE SITUATIE

Een werkgever mag maximaal drie tijdelijke, opeenvolgende, contracten sluiten met een werknemer in een periode van maximaal twee jaar. Daarna krijgt de werknemer automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De contractketen wordt pas doorbroken als er een periode van meer dan zes maanden tussen zit. Voor seizoensarbeid kan deze termijn bij cao worden verkort tot drie maanden.

NIEUWE SITUATIE

De periode waarna elkaar opvolgende tijdelijke contracten overgaan in een contract voor onbepaalde tijd wordt verruimd van twee naar drie jaar. Met een maximum van drie tijdelijke contracten in drie jaar. Krijgt de werknemer voor de vierde opeenvolgende keer een contract aangeboden, of is deze na drie jaar nog werkzaam bij dezelfde werkgever, dan krijgt deze automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De onderbreking van zes maanden in de ketenregeling blijft gelijk. Er is een uitzondering voor seizoenswerk en voor ander tijdelijk werk, dat maximaal negen maanden per jaar kan worden verricht.

Houd rekening met het overgangsrecht: contracten die zijn aangegaan vóór 1 januari 2020 lopen van rechtswege af, onder het oude ketenregime. Wanneer een medewerker op 1 januari 2020 al 5 contracten heeft gehad en 3,5 jaar in dienst is, dan eindigt dat contract nog steeds van rechtswege.

GEVOLGEN WAB

- Werkgevers kunnen langer gebruik blijven maken van tijdelijke contracten.
- Werknemers werken wellicht een jaar langer bij de werkgever voordat zij een vast contract krijgen.

FLEXWERK OP Z'N BEST

Het is belangrijk om inzicht te krijgen in de financiële impact van de aangepaste ketenregeling. We kijken graag samen naar jouw huidige en gewenste personeelsbestand, de bestaande contracttypen en mogelijkheden om deze anders in te richten. Onze dienstverlening voorziet in mogelijkheden om uitzendovereenkomsten langer (tot 5,5 jaar) aan te bieden voor bepaalde tijd.

‘WERKGEVERS KUNNEN LANGER GEBRUIK BLIJVEN MAKEN VAN TIJDELIJKE CONTRACTEN.’

OPROEPKRACHTEN

HUIDIGE SITUATIE

Er is nu een zeer ruime definitie van oproepcontracten en rondom de oproeptermijn is weinig geregeld. Daardoor komt het voor dat oproepkrachten continu beschikbaar moeten zijn en weinig zekerheid hebben over hun te werken uren en inkomsten.

NIEUWE SITUATIE

In de Wab is een definitie van oproepcontracten opgenomen. Er is sprake van een oproepcontract indien:

- De arbeidsomvang niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid (ten hoogste een maand of een jaar) of
- Er sprake is van uitsluiting van de loondoorbetaling. Hiervan is sprake als de verplichting om loon te betalen over niet-gewerkte uren contractueel is uitgesloten, ook al staat er wel een vast aantal uren in dat contract.

Voorbeelden van oproepcontract zijn: nulurencontract, min-maxcontract en een uitzendovereenkomst met uitsluiting loondoorbetalingsverplichting. Consignatie- of bereikbaarheidsdiensten vallen niet onder de nieuwe regels

omdat deze diensten vooraf worden ingeroosterd en de werknemer een vergoeding krijgt voor de tijd die hij beschikbaar moet zijn. Voorovereenkomsten en contracten met een vaste arbeidsomvang vallen ook niet onder de nieuwe regels.

WIJZIGINGEN

- De werkgever moet een oproepkracht minimaal vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch oproepen. Het ophangen van een rooster op een centrale plaats en daar schriftelijk naar verwijzen, is niet voldoende. Als de werkgever de oproepkracht later oproept, hoeft deze geen gehoor te geven aan de oproep maar mag dit natuurlijk wel. De dag waarvoor wordt opgeroepen telt voor de telling van 4 kalenderdagen niet mee.
- Trekt de werkgever de oproep na aanvaarding door de oproepkracht binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden in, dan moet hij de afgesproken uren toch betalen. De werkgever moet de oproep tot werken schriftelijk of elektronisch intrekken. Gebeurt dat niet, dan wordt de oproep beschouwd als niet ingetrokken.
- Wijzigt de werkgever de oproep na aanvaarding door de oproepkracht binnen de termijn van vier dagen, dan kan de oproepkracht dit weigeren en zijn opdrachtgever houden aan de originele oproep. De werkgever is dan verplicht de geplande uren uit te betalen.

‘WERKGEVERS ZULLEN HET WERKEN MET OPROEPKRACHTEN MEER VOORUIT MOETEN PLANNEN.’

VOORBEELD

Lisette wordt door haar werkgever per mail opgeroepen op maandag 19 augustus om vrijdag 23 augustus van 06:00 tot 14:00 uur te komen werken. Donderdag 22 augustus krijgt Lisette te horen dat haar dienst wordt gewijzigd naar 09:00 uur tot 14:00 uur. Als Lisette komt werken op de gewijzigde tijden (zij mag weigeren), heeft zij alsnog recht op een loondoorbetaling van 06:00 tot 09:00 uur, oftewel 3 uur extra loondoorbetaling.

- De werkgever moet een oproepkracht ten minste drie uurloon per dienst uitbetalen, ook als de oproepkracht minder uren werkt. Dit geldt ook voor seizoenwerkers.
- De werkgever is na een periode van twaalf maanden verplicht om, in de 13e maand, de oproepkracht een vaste arbeidsomvang aan te bieden (indien de medewerker blijft werken). Dit moet tenminste het gemiddeld aantal verloonde uren in die twaalf maanden zijn. Doet de werkgever dit aanbod niet, dan heeft de oproepkracht alsnog recht op loon over de gemiddelde arbeidsomvang in de afgelopen twaalf maanden. Alle verloonde uren tellen mee, ook uitbetaalde, ingetrokken of gewijzigde uren, ziekte-uren en vakantie-uren. Het aanbod en de aanvaarding van de vaste arbeidsomvang moeten schriftelijk of elektronisch worden gedaan.

DEFINITIE VASTE ARBEIDSOMVANG

Een vaste arbeidsomvang is een vast aantal uren per week, per vier weken of per maand. De werkgever mag dit vaste aantal uren ook over een langere periode (maximaal een jaar) aanbieden, onder voorwaarde dat de betaling van loon gelijkmatig over die periode wordt gespreid. Er is geen verplichting om een oproepkracht na twaalf maanden een contractverlenging of een vast contract te geven, het gaat puur om het aanbieden van een vaste arbeidsomvang waarbij geen uitsluiting loondoorbetaling meer geldt.

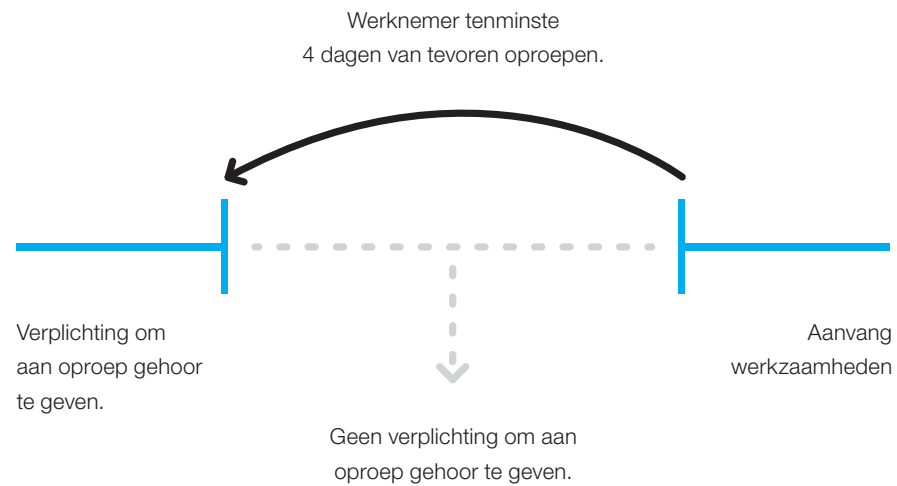
In een cao kan voor seizoenwerkers van bovenstaande punten worden afgeweken, behalve van de minimumduur van drie uur per oproep.

OPROEPOVEREENKOMST

**GEEN EENDUIDIG
AANTAL UREN PER
MAAND OF JAAR.**

OF

**AFGESPROKEN DAT DE
LOONDOORBETALINGS-
VERPLICHTING NIET
GELDT.**



GEVOLGEN WAB

- Oproepkrachten krijgen meer (financiële) zekerheid doordat ze eerder weten wanneer ze moeten werken.
- Werkgevers zullen het werken met oproepkrachten meer vooruit moeten plannen.
- Werkgevers moeten aan oproepkrachten die op 1 januari 2020 twaalf maanden of langer werken, meteen een vaste arbeidsomvang aanbieden. Werknemers mogen het aanbod ook weigeren, dan blijft de situatie gelijk.
- Werkgevers moeten voor het einde van elk jaar beslissen hoe vaak en of zij oproepkrachten (opnieuw) willen inzetten in het nieuwe jaar.
- Werkgevers moeten ook een vaste urenomvang aanbieden aan oproepkrachten met een lopende oproepovereenkomst die na 1 januari 2020 langer dan twaalf maanden hebben geduurd.
- Werkgevers moeten een oproep schriftelijk of elektronisch doen en hierbij tijdstippen vermelden.



HUDIGE SITUATIE

Bij payroll is sprake van een driehoeksverhouding tussen de ter beschikking stellende onderneming (de payrollonderneming), de ter beschikking gestelde werknemer (de payrollkracht) en de inlenende onderneming (de opdrachtgever). Dit is net als bij uitzenden, maar het verschil zit in exclusiviteit en allocatie. De indicatoren voor exclusiviteit en allocatie zijn verderop in dit hoofdstuk beschreven. Payrolling kan in zijn huidige vorm leiden tot concurrentie op arbeidsvoorwaarden.

NIEUWE SITUATIE (WAB)

De Wab zorgt ervoor dat payrollkrachten vanaf dag 1 dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden krijgen als medewerkers die in dienst zijn bij de opdrachtgever. De payrollovereenkomst wordt wettelijk een bijzondere variant van de uitzendovereenkomst, waarbij de payrollonderneming geen allocatieve functie heeft vervuld (de payrollkracht is niet door de payrollonderneming geworven en geselecteerd) en er is exclusiviteit afgesproken.

Dat betekent dat de payrollkracht alleen met toestemming van de opdrachtgever aan een andere organisatie ter beschikking mag worden gesteld.

Op basis van vastgelegde afspraken en de praktijk moet per medewerker worden beoordeeld of er sprake is van payrolling. Zo wordt gekeken of een opdrachtgever een rol heeft gespeeld bij de werving en selectie van een payrollkracht, of er sprake is van een tijdelijke functie en hoe lang een payrollkracht al bij de opdrachtgever werkt.

DE PAYROLLOVEREENKOMST

De definitie 'payrollovereenkomst' kan ruim worden geïnterpreteerd. Er kan al sprake zijn van een payrollovereenkomst als een opdrachtgever bijvoorbeeld zelf uitzendkrachten werft en de uitzendonderneming geen rol speelt bij de selectie. Wanneer een payrollkracht onder een payrollovereenkomst valt, heeft deze recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als de medewerkers die in dienst zijn bij de opdrachtgever. Afspraken omtrent verlof, kinderopvang en personeelskortingen vallen hier ook onder.

ADEQUAAT PENSIOEN

Een deel van de payrollwerknemers bouwt nu pensioen op in het pensioenfonds waarbij de opdrachtgever is aangesloten. Er is dan geen concurrentie op pensioenkosten. Deze situatie wordt op grond van de Wab als adequaat aangemerkt. Vanaf 1 januari 2021 moet voor alle payrollkrachten sprake zijn van een 'adequaat pensioen'. Dit wordt door de minister van SZW bepaald in een aanvullende Algemene maatregel van Bestuur (AMvB). De inhoud van deze AMvB is nog niet definitief vastgesteld. Waarschijnlijk kan de payrollkracht straks kiezen: aansluiten bij de pensioenregeling van de opdrachtgever (indien mogelijk) of een eigen pensioenregeling toepassen die aan bepaalde eisen voldoet. Payrollkrachten krijgen daarnaast dezelfde rechten als vaste medewerkers ten aanzien van contracten: na maximaal drie tijdelijke contracten in drie jaar hebben ze recht op een contract voor onbepaalde tijd (ketenregeling).

DEFINITIE PAYROLL

Zoals benoemd in de Wab: "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".

Kenmerkend voor payrolling is volgens deze definitie dus dat (1) de payrollonderneming geen 'allocatiefunctie' op de arbeidsmarkt vervult en (2) dat de payrollkracht exclusief aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld. Alleen als aan beide criteria wordt voldaan, is sprake van payrolling. Bij een uitzendrelatie vervult de uitzendwerkgever "een actieve rol in het bij elkaar brengen van de vraag naar en het aanbod van tijdelijke arbeid door een actieve werving van de uitzendkracht (de mogelijkheid van inschrijving als werkzoekende) en een actieve werving van inleners, waarbij de intercedenten van de uitzendwerkgever de uitzendkrachten vervolgens (na actieve bemiddeling) ter beschikking stellen aan de inlener of verschillende inleners."

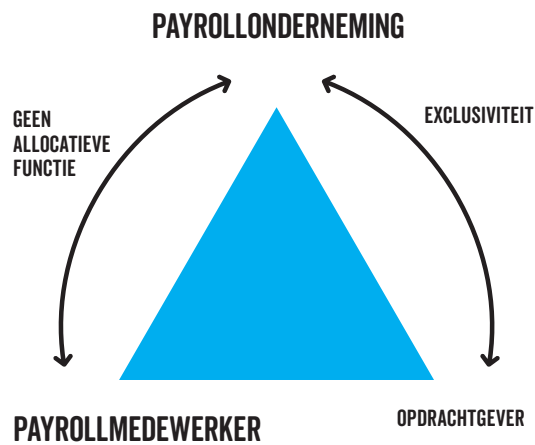
INDICATOREN ALLOCATIE

- Heeft de formele (uitzend)werkgever de arbeidskracht zelf geworven en geselecteerd? Bijv. door plaatsing van een vacature, actief benaderen potentiële arbeidskrachten en opdrachtgevers?
- In welke mate heeft de opdrachtgever bemoeienis gehad met de werving en selectie? Heeft de inlener zelf de allocatiefunctie vervuld of een derde?
- Is de werknemer eerder in dienst/werkzaam geweest bij de inlenende onderneming (draaideurconstructie) en heeft de inlener zelf de allocatiefunctie vervuld?
- Was er sprake van een tijdelijke vraag naar arbeid door de inlener, bijv. vervanging van werknemers tijdens ziekte, het opvangen van piekuren etcetera?
- Zijn de werkzaamheden van structurele aard (en dus geen tijdelijk vraag naar arbeid)?
- Heeft de werkgever in zijn geheel geen allocatieve activiteiten, bijv. een vacaturesite en intercedenten in dienst hebben die actief werven en alloceren?

'OP BASIS VAN VASTGELEGDE AFSPRAKEN EN DE PRAKTIJK MOET PER MEDEWERKER WORDEN BEOORDEELD OF ER SPRAKE IS VAN PAYROLLING.'

INDICATOREN EXCLUSIVITEIT

- Welke afspraken zijn tussen uitzendwerkgever en inlener gemaakt over exclusiviteit (al dan niet schriftelijk)?
- Is de medewerker medegedeeld dat hij exclusief ter beschikking is/wordt gesteld en is dit ook gebeurd?
- Hoe lang is de medewerker al (exclusief) bij de inlener werkzaam of voorheen werkzaam geweest?
- Moet de medewerker met de inlener ook praktische (arbeidsgerelateerde) zaken afspreken, zoals vakanties?
- Heeft de inlener bemoeienis met het personeelsbeleid ten behoeve van de medewerker, zoals functioneringsgesprekken?



GEVOLGEN WAB

- Voor payrollkrachten gelden dezelfde rechtspositie en arbeidsvoorwaarden als werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever.
- Medewerkers die al werkzaam zijn op payrollbasis krijgen per 1 januari 2020 direct recht op alle arbeidsvoorwaarden die de bij de opdrachtgever gelden. De afgesproken einddatum van het lopende contract van de payrollkracht met het payrollbureau blijft wel gelden.
- Voor werkgevers wordt payrolling duurder en minder flexibel (als zij nu gebruik maken van de ABU- cao).
- De werkgever zal bedrijfseigen regelingen ook moeten openstellen voor payrollkrachten.
- De opdrachtgever die payrollkrachten inhuurt, heeft een informatieplicht. Hij moet de bij hem geldende arbeidsvoorwaarden overleggen aan de payrollonderneming. Let op! Deze verplichting geldt straks ook voor uitzenden.

5

ONTSLAGGROND

HUIDIGE SITUATIE

Door een gesloten stelsel van acht redelijke ontslaggronden kan er nu alleen ontslag worden verleend als volledig aan één van deze eisen wordt voldaan. Dit bleek voor werkgevers niet werkbaar in de praktijk. De Wab voorziet daarom in een maatregel om ontslag te versoepelen.

NIUWE SITUATIE (WAB)

Naast de acht bestaande ontslaggronden komt er nu een extra ontslaggrond bij, namelijk de cumulatiegrond. Hierdoor is het mogelijk om meerdere 'niet voldragen' ontslaggronden te combineren waardoor het ontslag door de rechter toch kan worden toegewezen. De rechter kan een arbeidsovereenkomst ontbinden als er voldoende dossier is om de combinatie van ontslaggronden (de cumulatiegrond) te onderbouwen. Wanneer de cumulatiegrond wordt toegepast, kan de rechter een extra vergoeding bovenop de wettelijke transitievergoeding toekennen, tot maximaal 1,5 keer de reguliere transitievergoeding.

'HET IS MOGELIJK OM MEERDERE 'NIET VOLDRAGEN' ONTSLAGGRONDEN TE COMBINEREN WAARDOOR HET ONTSLAG DOOR DE RECHTER KAN WORDEN TOEGEWEEZEN.'

VOORBEELD

Jan werkt bij bedrijf ABC en heeft al een aantal keren de gestelde deadlines en targets niet gehaald en uit de uitvoering van zijn werkzaamheden is duidelijk geworden dat hij eigenlijk niet geschikt is voor zijn functie. Het personeelsdossier van Jan is echter niet toereikend om op basis hiervan ontbinding van de arbeidsovereenkomst te vorderen bij een rechter. Daarnaast hebben er al verschillende hoog oplopende discussies plaatsgevonden waardoor bedrijf ABC het vertrouwen is verloren in Jan, maar ook hierbij is er niet genoeg aan dossieropbouw om ontbinding bij de rechter aan te vragen. In deze situatie kunnen de niet voldragen gronden toch gezamenlijk leiden tot een voldragen ontslaggrond op basis waarvan ontbinding bij de rechter kan worden aangevraagd.

GEVOLGEN WAB

- De toevoeging van de cumulatiegrond, biedt werkgevers meer mogelijkheden waar ze het ontslag voor een werknemer op kunnen baseren.
- Bij gebruik van de cumulatiegrond wordt het mogelijk wel duurder om een medewerker te ontslaan (maximaal 150% van de reguliere transitievergoeding).

TRANSITIEVERGOEDING

HUDIGE SITUATIE

In de WWZ is de transitievergoeding geïntroduceerd: een vergoeding voor de werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst twee jaar heeft geduurd en wanneer de werkgever het initiatief neemt om het dienstverband te beëindigen of niet te verlengen. De hoogte van de transitievergoeding hangt af van de periode dat de werknemer in dienst is geweest: 1/3e maandsalaris per volledig dienstjaar (en een deel van een jaar naar rato volgens een vaste formule).

NIEUWE SITUATIE (WAB)

Een werknemer heeft in plaats van na 2 jaar, vanaf zijn eerste werkdag recht op een transitievergoeding als het dienstverband eindigt van rechtswege of wordt beëindigd door toedoen van de werkgever (en aan alle voorwaarden is voldaan). De wachtermijn van 24 maanden vervalt. Daarnaast gaat voor alle werknemers, ongeacht de duur van het dienstverband, een opbouw gelden van 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar.

WIJZIGINGEN

- De duur van het dienstverband wordt voor het berekenen van de transitievergoeding niet meer afgerond op halve jaren. De feitelijke duur van het dienstverband is bepalend en daardoor is de transitievergoeding ook verschuldigd als de arbeidsovereenkomst eindigt na een dag of een week.
- De hogere transitievergoeding voor 50-plussers verdwijnt.
- Werknemers die meer dan tien jaar in dienst zijn, krijgen geen verhoogde opbouw van de transitievergoeding meer (nu nog een half maandsalaris per dienstjaar).
- Bij ontslag op basis van een cumulatiegrond kan de rechter een hogere transitievergoeding aan de werknemer toekennen, tot maximaal 1,5 keer de reguliere transitievergoeding.

‘EEN WERKNEMER HEEFT VANAF ZIJN EERSTE WERKDAG RECHT OP EEN TRANSITIEVERGOEDING ALS HET DIENSTVERBAND EINDIGT VAN RECHTSWEGE OF WORDT BEËINDIGD DOOR DE WERKGEVER.’

GEVOLGEN WAB

- Werknemers/uitzendkrachten hebben bij een onvrijwillig einde van het dienstverband altijd recht op een transitievergoeding, vanaf dag 1.
- Werkgevers die veel met tijdelijke en flexibele contracten werken, zijn meer tijd kwijt aan administratieve handelingen.
- Overgangsrecht: De oude regeling blijft gelden voor contractbeëindigingen en -opzeggingen die plaatsvinden in 2019. Ook als een opzegging pas na 1 januari 2020 wordt geaccepteerd.

VOORBEELD

Dienstverband dat bestaat uit hele dienstjaren en een aantal maanden:

- Peter werkt al 7 jaar bij bedrijf QRS en verdient € 3.500,- bruto per maand. Bedrijf QRS zegt het dienstverband met Peter op nadat hiervoor een ontslagvergunning is afgegeven door het UWV. Om tot de transitievergoeding te komen, dien je het aantal hele dienstjaren te vermenigvuldigen met 1/3 van het maandsalaris. In het voorbeeld van Peter, heeft hij recht op een transitievergoeding van € 8.165,85 (=€ 1.166,55x7).
- Barbara heeft een uurloon van €15,- en wordt na 8 uur gewerkt te hebben ontslagen. Er zijn geen andere loonelementen afgesproken dan de vakantietoeslag. Barbara heeft recht op een transitievergoeding van € 3,60 bruto, namelijk € 15x8 = €120, (1/3 van € 120) € 40/12 maanden + 8% vakantietoeslag.

FLEXWERK OP Z'N BEST

Er zijn diverse mogelijkheden om de kosten van transitievergoeding te beperken. Zo kunnen we samen kijken naar tijdige herplaatsing van medewerkers/ flexkrachten en de inzet van opleiding, outplacement, loopbaanbegeleiding etcetera. We adviseren je hier graag in.

**‘WERKGEVERS DIE VEEL
MET TIJDELIJKE EN FLEXIBELE
CONTRACTEN WERKEN, ZIJN MEER
TIJD KWIJT AAN ADMINISTRatieve
HANDELINGEN.’**

HUDIGE SITUATIE

Op dit moment betalen werkgevers de eerste 6 maanden een premie-differentiatie en een WW-premie per sector. Na dat eerste half jaar komt een eventuele WW-uitkering uit het algemeen werkloosheidsfonds (Awf). Daarom betaalt de werkgever dan een WW-Awf-premie. De hoogte van de WW-premie is afhankelijk van de sector waarin de werkgever actief is. Er bestaat een sectorindeling met 69 verschillende sectoren. Als een sector relatief veel WW'ers heeft, geldt voor die sector een hogere sectorpremie. Aangezien veel bedrijven niet langer binnen één sector vallen en werknemers binnen verschillende sectoren bewegen, is een aanpassing volgens het kabinet wenselijk. Hierbij speelt ook mee dat een sector de WW-lasten gezamenlijk opbrengt, waardoor individuele werkgevers minder geprikkeld worden om de hoeveelheid WW'ers te beperken.

NIEUWE SITUATIE (WAB)

De huidige sectorindeling verdwijnt en er gaat één landelijke WW-premie gelden voor alle werkgevers. Het aanbieden van een vast contract met een vaste arbeidsomvang wordt financieel aantrekkelijker gemaakt. Werkgevers die een dergelijke arbeidsovereenkomst aanbieden, worden hiervoor beloond: de WW-premie voor werknemers met een vast contract gaat omlaag en voor flexibele/bepaalde tijd contracten gaat de premie omhoog.

DE LAGERE WW-PREMIE GELDT BIJ:

- Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang.
- Arbeidsovereenkomsten die gesloten zijn in het kader de van de beroepsbegeleidende leerweg (bbf).
- Jongeren tot 21 jaar die een bijbaan hebben voor gemiddeld twaalf uur per week (52 uren per maand of 48 uren per vier weken als er loonaangifte wordt gedaan per vier weken).

DE 5% HOGERE WW-PREMIE GELDT BIJ:

- Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang.
- Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd zonder vaste arbeidsomvang (oproepcontracten).

Voor Ziektewet (ZW) en Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA) blijft de sectorindeling voorlopig bestaan. Uitzendondernemingen worden per 1 januari 2020 verplicht om voor ZW en WGA de premies van de uitzendsector toe te passen.

HERZIENINGSSITUATIES

Een belangrijk onderdeel van het WW-premiestelsel is dat oneigenlijk gebruik in alle vormen moet worden voorkomen. Er zijn hiervoor al enkele 'constructies' benoemd die niet zouden mogen leiden tot een lage Awf-premie. Indien dit wel

het geval is, dan is met terugwerkende kracht alsnog de hoge premie van toepassing. Per 1 januari 2020 treden twee herzieningssituaties in werking ten aanzien van de WW-premie:

1. Indien een overeenkomst voor onbepaalde tijd tijdens de proeftijd wordt beëindigd, geldt dat de WW-premie met terugwerkende kracht wordt aangepast naar de hoge premie.
2. Indien bij een vaste urenomvang meer dan 30 procent wordt afgeweken dan geldt ook de hoge premie met terugwerkende kracht.

De andere herzieningssituaties gaan niet per 2020 in werking. Dit betekent concreet dat situaties waarin de werkgever de lage premie moet herzien naar aanleiding van het toekennen van een WW-uitkering nog niet in werking zullen treden. Wel wordt de komende tijd gemonitord wat er op dit vlak gebeurt. Begin 2021 wordt bepaald of, en zo ja wanneer, deze regelingen alsnog worden ingevoerd.

GEVOLGEN WAB

- Werkgevers die veel gebruik (moeten) maken van tijdelijke en/of flexibele arbeidscontracten moeten hun administratieve processen en systemen aanpassen aan de nieuwe systematiek. Zo moet er op de loonspecificatie duidelijk staan om wat voor soort arbeidsovereenkomst het gaat, zodat gecontroleerd kan worden of de juiste WW-premie is toegepast.
- Werknemers zien op hun loonstrook of ze een vast of een flexibel contract hebben.

- Antimisbruikbepaling: er moet alsnog met terugwerkende kracht de hoge WW-premie worden toegepast als:
 - Het dienstverband voor onbepaalde tijd binnen twee maanden na aanvang van het dienstverband wordt beëindigd. Dit geldt zowel als de werkgever als de werknemer gedurende deze twee maanden de arbeidsovereenkomst beëindigt.
 - Voor een werknemer 30% meer uren zijn verantwoord in de loonaangifte ten opzichte van de overeengekomen arbeidsomvang in de arbeidsovereenkomst (dit geldt alleen voor arbeidsovereenkomsten met een overeengekomen arbeidsomvang van minder dan 35 uur). In dat geval wordt er geacht geen sprake te zijn geweest van een eenduidige arbeidsomvang.

FLEXWERK OP Z'N BEST

Als kennispartner kijken we graag samen met je naar je huidige personeelsbestand en mogelijkheden om deze te optimaliseren. Met een goede verhouding tussen flexibel en vast personeel. Ook denken we met je mee over hoe je onnodige premieverhogingen met terugwerkende kracht voorkomt.

**‘DE HUIDIGE SECTORINDELING
VERDWIJNT EN ER GAAT
ÉÉN LANDELIJKE WW-PREMIE
GELDEN VOOR ALLE WERKGEVERS.’**

Met de invoering van de Wab gaat er veel veranderen in de arbeidsverhoudingen in Nederland. Zoals vaak bij de invoering van nieuwe wetten is het moeilijk om te overzien hoe groot de impact is voor jouw organisatie.

Hoe gaan we samen om met de maatregelen die aangekondigd zijn? Hoe zorgen we ervoor dat jouw organisatie wendbaar blijft met behulp van flexibele arbeid, zonder exponentiële groei in kosten? Terwijl we ook (flex)werknemers meer toekomstperspectief en werkzekerheid bieden?

Het begint met informatie, met inzicht in je organisatie en met name inzicht in je personeelsbestand. Werkgevers, werknemers en uitzenders zullen vervolgens in gesprek moeten gaan om tot oplossingen te komen voor de uitdagingen die de Wab met zich meebrengt. Laten we die uitdagingen samen aangaan!

Flexwerk op z'n best.

MEER WETEN OVER DE WAB?

Praat met ons verder. We komen graag bij je langs. Kijk daarnaast op www.eena.nl/wab waar je de meest gestelde vragen over de Wab terugvindt.

CONTACT OPNEMEN:

- Bel of mail je vaste contactpersoon bij E&A.
- Ga naar www.eena.nl voor een overzicht van onze vestigingen en hun contactgegevens.

- Vul het contactformulier in op www.eena.nl. Wij nemen zo spoedig mogelijk contact met je op.
- Mail naar juridischezaken@luba.nl voor algemene vragen over de Wab.

DISCLAIMER

E&A heeft deze whitepaper met de grootste zorg samengesteld. Aan de inhoud hiervan kunnen echter geen rechten worden ontleend. E&A is niet verantwoordelijk voor eventuele onjuistheden en de betekenis die de lezer aan de inhoud van deze whitepaper geeft. Kijk voor de meest actuele wijzigingen of aanvullingen op de whitepaper op www.eena.nl/wab.

BRONVERMELDING

We hebben de volgende bronnen geraadpleegd voor informatie over de Wab:

- Rijksoverheid, www.rijksoverheid.nl
- ABU kennisbank, www.abu.nl/kennisbank
- Boek Wet arbeidsmarkt in balans van dr. mr. Steven Jellinghaus, mr. Drs. Manouk Milbou en mr. Dennis Schwartz.
- CBS, Flexbarometer, www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2019/07/aantal-flexwerkers-in-15-jaar-met-drie-kwart-gegroeid
- Onderzoek PWNNet/Flexmarkt: www.pwnet.nl/arbeidsrecht/nieuws/2019/07/hr-ziet-helemaal-niets-in-de-wab-10130540

CONTACTGEGEVENS

www.eena.nl

info@eena.nl