

Factsheet Wet arbeidsmarkt in balans

De Wet arbeidsmarkt in balans treedt op 1 januari 2020 in werking. We hebben dit onderwerp eerder al op diverse manieren onder de aandacht gebracht. Bijvoorbeeld via presentaties tijdens diverse bijeenkomsten, en via ledenmails. Gezien het belang van de wet, en de mogelijke gevolgen daarvan, treft u onderstaand samengevat opnieuw de belangrijkste onderdelen van de nieuwe wet aan:

1. Ruimere ketenregeling

Momenteel is het mogelijk om aansluitend drie contracten voor bepaalde tijd gedurende maximaal twee jaar aan te gaan, zonder dat er een contract voor onbepaalde tijd ontstaat. De nieuwe regeling maakt het mogelijk om gedurende maximaal drie jaar aansluitend drie contracten voor bepaalde tijd aan te gaan zonder dat er een vast contract ontstaat. De tussenpoos blijft overigens méér dan zes maanden. De regel heeft zoals dat heet onmiddellijke werking en is dus meteen met ingang van 1 januari 2020 van toepassing. Tot 1 januari 2020 gelden nog de oude regels.

Een tweetal voorbeelden:

1.

Contract 1: 1 mei 2018 – 30 september 2018;

Contract 2: 1 november 2018 – 31 oktober 2019;

In totaal gaat het om een periode van 18 maanden. Tussenpozen moeten worden meegerekend. De maximale periode van 24 maanden, die in 2019 nog geldt, wordt niet volgemaakt in 2019 als aansluitend een nieuw contract volgt. Daarom is er, eventueel meteen aansluitend aan 31 oktober 2019, nog één contract mogelijk; bijvoorbeeld vanaf 1 november 2019 tot en met (maximaal) 30 april 2021;

2.

Contract 1: 1 november 2017 – 31 oktober 2018;

Contract 2: 1 november 2018 – 31 oktober 2019;

In het jaar 2019 is de in dat jaar geldende maximale periode van 24 maanden volgemaakt. Als meteen aansluitend een nieuw contract zou worden aangegaan zou dat betekenen dat per 1 november 2019 er een contract voor onbepaalde tijd ontstaat. Dat kan worden voorkomen door het nieuwe contract pas per 1 januari 2020 in te laten gaan. Vanaf die datum geldt een maximale periode van 36 maanden. Vanaf 1 januari 2020 kan dus nog één contract gesloten worden, tot maximaal 31 oktober 2020 (36 maanden na de ingangsdatum van het eerste contract, de tussenpozen moeten worden meegerekend).

Seizoenscontracten als bedoeld in de cao Besloten Busvervoer blijven van toepassing.

2. Aanscherping regels oproepkrachten

a) Wat is een oproepovereenkomst op grond van de Wab?

In de nieuwe wet is sprake van een oproepcontract als de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van ten hoogste een maand, of ten hoogste een jaar (mits gelijkmatig recht op loon gedurende de hele periode bestaat). Denk aan MUP-overeenkomsten (0 uren) –die in de

cao Besloten Busvervoer voor de goede orde niet zijn toegestaan- of min-max contracten. Ook zal er sprake zijn van een oproepcontract als –kort gezegd- gedurende de eerste zes maanden van een overeenkomst de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten, in de eerste zes maanden van die overeenkomst.

b) Oproeptermijn

Een oproepkracht moet vier dagen van tevoren door een werkgever worden opgeroepen. Doet de werkgever dit niet, dan hoeft de oproepkracht geen gehoor te geven aan die oproep. Als de werkgever de oproep minder dan vier dagen van tevoren afzegt, dan zal toch het loon over die –afgezegde- oproep betaald moeten worden.

De regel dat als er sprake is van een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week én de tijdstippen waarop moet worden gewerkt niet zijn vastgelegd ten minste drie uren moeten worden uitbetaald, ook als er minder is gewerkt, blijft bestaan.

c) Aanbod

Na een oproepovereenkomst van telkens een jaar dient aan de oproepkracht schriftelijk of elektronisch een aanbod gedaan te worden voor een vast aantal uren, gebaseerd op de gemiddelde arbeidsomvang van de voorgaande twaalf maanden. Dit aanbod dient uiterlijk in de dertiende maand gedaan te worden.

Als een werkgever geen aanbod doet kan de werknemer later (dat kan tot vijf jaren later) het verschil claimen tussen het gemiddelde aantal uren dat aangeboden had moeten worden en het werkelijk gewerkt aantal uren.

In geval van een medewerker die op 1 januari 2020 twaalf maanden werkzaam is geweest zal er vóór 1 februari 2020 een aanbod gedaan moeten worden.

Een werknemer is niet verplicht om een aanbod te accepteren.

Voor zowel de sectoren Taxi als Besloten Busvervoer zijn teksten beschikbaar die met betrekking tot dit onderwerp gebruikt kunnen worden. Deze zijn op te vragen via het secretariaat: knvtaxi@knv.nl.

De ketenregeling geldt overigens gewoon. Dat betekent dat als een oproepovereenkomst voor bepaalde tijd van bijvoorbeeld een jaar eindigt op 31 december, en de werkgever die overeenkomst niet wenst voort te zetten, dat gewoon mogelijk is. Werkt men na 31 december verder, dan zal de verplichting om het aanbod te doen wel bestaan. Als de werknemer het aanbod accepteert zal er geen nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan hoeven te worden. Het vaste uren aantal kan dan eenvoudigweg schriftelijk worden bevestigd.

d) Opzegtermijn

De opzegtermijn die door een oproepkracht in acht genomen dient te worden bedraagt vier dagen.

samengevat: de voornoemde verplichtingen zijn alleen aan de orde als er sprake is van een oproepovereenkomst. Overwogen kan worden om een overeenkomst met één vast uren aantal per (maximaal) een maand of (maximaal) een jaar aan te gaan, waarbij het loon gelijkmatig over die periode van ten hoogste een jaar is verspreid. Dan gelden de eerdergenoemde verplichtingen niet.

3. Ontslag: de cumulatiegrond

Momenteel moet een werkgever die een werknemer wil ontslaan altijd één ontslaggrond als uitgangspunt kiezen. Denk bijvoorbeeld aan niet goed functioneren, verwijtbaar handelen van een werknemer, of een verstoorde arbeidsverhouding. Die ene specifieke reden moet héél goed onderbouwd worden. Dat maakt het in de praktijk moeilijk om werknemers te ontslaan. Delen van verschillende ontslaggronden bij elkaar halen mag niet. De nieuwe wet gaat dat wel mogelijk maken. Ontslag wordt dus ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogenaamde cumulatiegrond. Verschillende gronden kunnen dus gecombineerd worden. De werknemer kan maximaal een halve transitievergoeding extra krijgen (bovenop de transitievergoeding), als de cumulatiegrond gebruikt wordt voor het ontslag. Weigering van werk vanwege gewetensbezwaren mag overigens geen deel uitmaken van de cumulatiegrond.

4. Transitievergoeding

Werknemers krijgen met ingang van 1 januari 2020 meteen vanaf de eerste werkdag recht op een transitievergoeding, ook tijdens de proeftijd. De opbouw van de transitievergoeding bedraagt voor alle werknemers, ongeacht de leeftijd van de werknemer, een derde deel van het maandsalaris per dienstjaar. Dat zal tot effect hebben dat bij lange dienstverbanden de transitievergoeding lager zal zijn in vergelijking met de huidige situatie. Bij onvolledige dienstjaren wordt naar rato gerekend.

Er komt een regeling voor kleine werkgevers om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte. Deze regeling gaat pas per 1 januari 2021 gelden.

Let er overigens op dat het in het kader van de zogenaamde slapende dienstverbanden van medewerkers die langdurig arbeidsongeschikt zijn met het oog op de in dit verband in het leven geroepen compensatieregeling van belang is om de dienstverbanden **in 2019** nog af te wikkelen. Als in 2020 of later het dienstverband wordt beëindigd (terwijl de periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid in 2019 of eerder verstrekt) zal de werknemer een transitievergoeding kunnen eisen die conform de ruime rekenregels is berekend, terwijl compensatie zal plaatsvinden op basis van de (veel minder ruime) rekenregels die in 2020 en verder gelden. De werkgever krijgt op die manier dus geen volledig compensatie.

5. Hoge en lage WW-premie

De hoogte van de WW-premie is nu nog afhankelijk van de sector waarin een bedrijf actief is. In de nieuwe wet is geregeld dat er een lage WW-premie komt voor vaste banen en een hogere WW-premie voor tijdelijk werk. Het verschil tussen de hoge en de lage WW-premie is vijf procentpunt.

a) Wanneer lage WW-premie?

Werknemers moeten vast in dienst zijn. Daar is sprake van als de medewerker een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft, die géén oproepovereenkomst is. Bij flexcontracten met jongeren onder 21 jaar die maximaal 12 uur per week werken en voor medewerkers die een BBL-traject volgen geldt ook de lage WW-premie.

b) Schriftelijke arbeidsovereenkomst

Let op: als er géén schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is gesloten, dan wordt niet voldaan aan de voorwaarden voor de lage WW-premie. De werkgever is dan de hoge WW-premie verschuldigd. Als bijvoorbeeld een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, die automatisch overgaat in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, zonder dat de schriftelijke arbeidsovereenkomst is aangepast aan die nieuwe situatie, dan is de werkgever ook de hoge WW-premie verschuldigd. Stel dat een werkgever eenzijdig (zonder handtekening van de medewerker) heeft bevestigd dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt omgezet in een overeenkomst voor onbepaalde tijd, dan zal dat ook onvoldoende zijn. Met als gevolg dat de hoge ww-premie betaald moet worden.

Er is tot 1 april 2020 tijd om het voorgaande op orde te brengen. Het gaat dan dus om werknemers die uiterlijk op 31 december 2019 voor onbepaalde tijd in dienst waren. Het is derhalve zaak om na te gaan of u wel over een door beide partijen ondertekende schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, niet zijnde een oproepovereenkomst, beschikt. Is dat niet het geval, dan dient dit alsnog, en dus voor 1 april 2020, gerealiseerd te worden. Eventueel kan er een door beide partijen te ondertekenen aanhangsel bij de arbeidsovereenkomst gemaakt worden, waaruit blijkt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, voor een concreet te noemen vast aantal uren. Ook moet uit het document blijken dat er geen sprake is van een oproepovereenkomst. In de periode tot 1 april 2020 mogen werkgevers in de loonaangifte de vraag over de aanwezigheid van de schriftelijke arbeidsovereenkomst met “ja” beantwoorden. Benadrukt wordt dat als vóór 1 april 2020 niet aan het voorgaande is voldaan, en de arbeidsovereenkomst na 31 maart 2020 nog voortduurt, alsnog vanaf 1 januari 2020 de hoge WW-premie betaald dient te worden.

Voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd die vanaf 1 januari 2020 ingaan, moet meteen, vanaf ingangsdatum van het arbeidscontract, aan alle voorwaarden zijn voldaan. In zo'n geval is er dus geen extra tijd tot 1 april 2020 om een en ander in orde te maken.

c) Eisen loonstrook/loonaangifte

De Wab verplicht werkgevers om de aard van het contract (voor onbepaalde tijd en wel/geen oproepovereenkomst) en of het contract schriftelijk is overeengekomen te vermelden op de loonstrook en aan te geven in de loonaangifte.

d) Herziening WW-premie achteraf

Let op!! In de volgende situaties zal achteraf de lage WW-premie in hoge WW-premie veranderd moeten worden:

- Een werknemer gaat binnen twee maanden na aanvang van zijn vaste dienstbetrekking weer uit dienst.
- Gedurende een kalenderjaar worden betreffende een werknemer meer dan 30% meer uren verloon dan het aantal dat contractueel voor dat jaar is vastgelegd; het is met het oog hierop zeer verstandig om de omvang van arbeidsovereenkomsten bij de totstandkoming daarvan al zeer kritisch te bekijken, en om in dat licht tevens –onder meer rekening houdend met het toekomstig aanbod van werk- rekening te houden met toekomstige fluctuaties. Mogelijk is het, om te voorkomen dat achteraf alsnog de hoge WW-premie betaald dient te worden, noodzakelijk is om in de loop van het jaar de omvang van de arbeidsovereenkomst te verhogen. Het is in ieder geval verstandig om een en ander regelmatig te monitoren. Overigens is het mogelijk om met één werknemer een vaste arbeidsovereenkomst (lage WW-premie) aan te gaan, en daarnaast ook nog een flex-overeenkomst (hoge WW premie).

De herzieningssituatie is niet aan de orde als er sprake is van een arbeidsovereenkomst met een gemiddelde omvang van 35 uur per week. Om te bepalen of daarvan sprake is, wordt de totale overeengekomen arbeidsomvang gedeeld door de duur van de dienstbetrekking in het kalenderjaar, uitgedrukt in weken.

6. Payrolling

Werknemers die op payrollbasis werken, hebben op grond van de nieuwe wet ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever (inlener). Het gaat om arbeidsvoorwaarden in brede zin. Te denken valt aan onder meer loon, onkostenvergoedingen, arbeids- en rusttijden, ATV-dagen, toeslagen, vakantiedagen, eenmalige uitkeringen, vakbondscontributie, scholing, aanvullingen op uitkeringen, en allerhande andere voorzieningen die ten aanzien van werknemers in de cao zijn opgenomen, zoals bijvoorbeeld de OPOV-regeling in de cao Taxivervoer. Waar mogelijk dient een payrollwerkgever zich aan te sluiten bij een fonds waarbij de opdrachtgever (inlener) is aangesloten, en zal fondspremie afgedragen moeten worden. Als een payrollwerkgever zich niet kan aansluiten bij zo'n fonds, bijvoorbeeld omdat hij niet onder de werkingssfeer van de cao valt, dan zal de payrollwerkgever een geldelijke bijdrage ter hoogte van bijdrageverplichting moeten reserveren. Payrollers worden daarmee grotendeels gelijkgeschakeld aan werknemers die bij u in dienst zijn. Als een payrollwerkgever een geldelijke bijdrage moet reserveren omdat hij niet kan aansluiten bij een fonds, én daarnaast moet bijdragen aan een fonds van de uitzendbranche dat hetzelfde doel heeft als het fonds van de inlener, mag hij de fondsbijdrage in mindering brengen op de geldelijke reservering. Dit ter voorkoming van dubbele lasten.

Vanaf 1 januari 2020 is het bij payrollwerknemers niet meer mogelijk om gebruik te maken van de bijzondere regels die gelden voor uitzendkrachten. Denk aan de ruimere regels die gelden ten aanzien van de ketenregeling. Hier geldt overigens wel overgangsrecht. Ook kan bij payrolling geen gebruik meer worden gemaakt van het zogenaamde uitzendbeding. Zo'n beding komt per 1 januari 2020 meteen te vervallen.

Payrollwerknemers krijgen recht op een 'adequate' pensioensregeling. Zij hebben recht op eenzelfde pensioenregeling als de werknemers in dienst van de inlener, tenzij die werknemers geen pensioenregeling hebben. Vanwege de complexiteit van dit specifieke onderwerp gaat het recht op een adequate pensioenregeling gelden vanaf 1 januari 2021.

Den Haag, december 2019

Heeft u nog vragen over deze factsheet, of over de Wab? Neem dan contact op met mr Patrick Mommers, hoofd Juridische Zaken van KNV, via p.mommers@knv.nl