



WAB geeft flexwerker volgend jaar meer rechten

Nieuwe wet moet arbeidsmarkt in balans brengen

WAB geeft flexwerker volgend jaar meer rechten

Nieuwe wet moet arbeidsmarkt in balans brengen

Organisaties maken zich op voor de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) die 1 januari 2020 ingaat. Het grootste deel van de maatregelen is dan meteen van kracht en geldt voor zowel nieuwe als lopende contracten. Naast de WAB zijn er nog meer arbeidsrechtelijke ontwikkelingen waar je vanaf volgend jaar rekening mee moet houden. Wacht dus niet te lang met voorbereiden!

Welke regels dit allemaal zijn, lees je in een serie van drie whitepapers. Allereerst komen de maatregelen uit de WAB uitgebreid aan bod. In de tweede whitepaper lees je meer over de compensatie voor de transitievergoeding en het slapend dienstverband. Tot slot komen de afspraken uit het pensioenakkoord aan bod die de regels voor de AOW-leeftijd en het aanvullend pensioen flink wijzigen.

Inleiding

De WAB wijzigt regels op het gebied van flexwerk en het ontslagrecht. De belangrijkste arbeidsrechtelijke wijzigingen in een notendop:

- De ketenbepaling wordt verlengd van twee jaar naar drie jaar.
- De berekening van de transitievergoeding wijzigt.
- Er komt een nieuwe ontslaggrond: de cumulatiegrond (i-grond).
- De werkgever moet oproepkrachten jaarlijks een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang.
- Payrollwerknemers krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in dienst bij de betreffende werkgever.

Deze wijzigingen komen hierna uitgebreid aan bod.

Attentie! De WAB wijzigt ook het een en ander voor de Werkloosheidswet (WW). Zo zijn er straks maar twee soorten WW-premies: een premie met een hoog tarief voor werknemers met flexibel contract en een premie met een laag tarief voor vaste werknemers. Het verschil tussen de premies staat vast op vijf procentpunten.

1. Lengte ketenbepaling

De ketenbepaling bepaalt wanneer een werknemer na meerdere tijdelijke arbeidsovereenkomsten recht heeft op een vast contract. De WAB verlengt de ketenbepaling van twee naar drie jaar. Vanaf 1 januari 2020 kan een werkgever maximaal drie tijdelijke contracten sluiten binnen een periode van 36 maanden, voordat er sprake is van een vast contract.

Attentie! De periode die tussen twee contracten mag zitten om mee te tellen in de ketenbepaling blijft maximaal zes maanden. Hiervan kan worden afgeweken in de cao. De tussenliggende periode mag onder voorwaarden zijn verkort naar maximaal drie maanden.

Ingangsdatum

Voor de nieuwe ketenbepaling geldt geen overgangsrecht. Dit betekent dat de nieuwe regeling vanaf 1 januari 2020 direct van toepassing is en voor zowel lopende als nieuwe contracten geldt.

Voorbeeld

Stel, een tweede jaarcontract loopt van rechtswege af op 31 januari 2020. Onder de huidige regels zou de werknemer bij verlenging recht hebben op een contract voor onbepaalde tijd. Maar op 31 januari 2020 geldt de ruimere duur van de ketenbepaling en kan de werkgever alsnog een derde arbeidsovereenkomst van een jaar sluiten.



2. Berekening transitievergoeding

Na invoering van de WAB verandert de manier waarop je de hoogte van de transitievergoeding berekent bij ontslag van een werknemer. De volgende punten verdienen de aandacht:

- De werknemer maakt vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst aanspraak op de transitievergoeding in plaats van pas na twee jaar dienstverband.
- Bij de berekening van de transitievergoeding telt de feitelijke duur van het dienstverband en rond je die niet meer af naar beneden op halve jaren.
- Bij de berekening bouwt iedere werknemer 1/3 maandsalaris per dienstjaar op, ongeacht de duur van het dienstverband. Dus een werknemer bouwt niet meer een 1/2 maandsalaris op voor het aantal dienstjaren dat hij meer dan tien jaar in dienst is geweest (zie ook het kader verderop).

Ingangsdatum

De nieuwe regels voor de berekening van de transitievergoeding gelden direct per 1 januari 2020. Dit is alleen anders als:

- de werkgever de arbeidsovereenkomst vóór 1 januari 2020 heeft opgezegd;
- de werknemer vóór 1 januari 2020 schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging;
- de werkgever vóór 1 januari 2020 een ontslagaanvraag heeft ingediend bij UWV;
- de werkgever vóór 1 januari 2020 een ontbindingsverzoek heeft ingediend bij de kantonrechter.

Voorbeeld

Stel, de werkgever dient op 15 december 2019 een ontbindingsverzoek in voor een werknemer die 55 jaar oud is en 20 jaar in dienst is geweest. De hoogte van de transitievergoeding bedraagt dan 10,8 maandsalarissen (zie kader hieronder). Dient de werkgever het ontbindingsverzoek in op 2 januari 2020, dan bedraagt de transitievergoeding 6,6 maandsalarissen.

Attentie! Het kan de werkgever veel geld schelen om te wachten met ontslag tot 1 januari 2020. Of dit mogelijk en wenselijk is, hangt uiteraard af van de specifieke situatie.

WWZ-uitzonderingen die vervallen op 1 januari 2020

De werknemer van 55 jaar die 20 jaar in dienst is geweest, heeft momenteel recht op een hoge transitievergoeding vanwege onder andere de overgangsregeling uit de Wet werk en zekerheid (WWZ). Die bepaalt dat werknemers vanaf het moment dat zij vijftig jaar of ouder zijn én meer dan 10 jaar in dienst zijn, één maandsalaris per dienstjaar opbouwen voor de transitievergoeding. Deze overgangsregeling vervalt per 1 januari 2020. Dit heeft overigens niets te maken met de WAB, want deze overgangsregeling zou al vervallen op 1 januari 2020.

Kleine werkgever

Een andere WWZ-uitzondering die volgend jaar vervalt met betrekking tot de berekening van de transitievergoeding, is die voor werkgevers met minder dan 25 werknemers in dienst. Zij hoeven momenteel bij ontslag vanwege een slechte financiële situatie niet de gehele periode van het dienstverband te betrekken bij het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding. Zij mogen uitgaan van 1 mei 2013 als startdatum van de arbeidsovereenkomst, ook al ligt de indiensttredingsdatum vóór 1 mei 2013.

3. Nieuwe ontslaggrond

Met de WAB kunnen werkgevers gebruikmaken van een nieuwe ontslaggrond: de cumulatieggrond, ook wel de i-grond genoemd (de ontslaggrond wordt onder 'i' vermeld in het wetsartikel). Deze ontslaggrond is bedoeld voor de gevallen waarin de ontslaggronden die nu in de wet zijn genoemd ieder voor zich niet zwaarwegend genoeg zijn voor ontslag, maar gezamenlijk wel. Daarmee komt een einde aan het uitgangspunt dat één ontslaggrond 'voldragen' moet zijn. Twee halve ontslaggronden kunnen straks samen dus een hele grond voor ontslag opleveren.

Attentie! Niet alle ontslaggronden zijn te cumuleren voor de i-grond. Zo kunnen de a-grond (bedrijfseconomische omstandigheden) en de b-grond (langdurige arbeidsongeschiktheid) niet meetellen voor het verkrijgen van een voldragen ontslaggrond, omdat UWV in plaats van de kantonrechter oordeelt over deze ontslaggronden.

Ingangsdatum

De werkgever kan pas een beroep doen op een cumulatie van ontslaggronden als hij op of na 1 januari 2020 een ontbindingsverzoek heeft ingediend bij de rechter. Het kan dus de moeite waard zijn om een ontbindingsverzoek uit te stellen tot het nieuwe jaar.

Attentie! Het toepassen van de i-grond is niet zonder risico voor de werkgever. Als de rechter namelijk een ontbindingsverzoek op basis van deze gecombineerde ontslaggrond toekent, kan hij boven op de transitievergoeding een extra vergoeding toekennen. Deze mag maximaal de helft van de transitievergoeding bedragen.

4. Rechten oproepkrachten

De WAB brengt ook wijzigingen aan in de regels voor het werken met oproepkrachten. Voor nulurencontracten en min-maxcontracten geldt per 1 januari 2020 het volgende:

- De werkgever moet de oproepkracht minstens vier dagen van tevoren schriftelijk of via de digitale weg oproepen. Als hij dit later doet, hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan de oproep. In de cao kan deze oproeptermijn overigens zijn verkort tot 24 uur.
- Trekt de werkgever binnen vier dagen voor de aanvang van het werk de oproep (deels) in, dan behoudt de oproepkracht zijn recht op loon over de omvang waarvoor hij was opgeroepen. Dit geldt ook als de werkgever het tijdstip van de oproep binnen vier dagen voor de oproep wijzigt en de werknemer hierdoor minder loon zou krijgen.
- Iedere keer als de oproepovereenkomst twaalf maanden heeft geduurd, moet de werkgever de werknemer schriftelijk of via de digitale weg een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang. Deze arbeidsomvang is gebaseerd op het aantal uur dat de oproepkracht in die twaalf maanden ervoor gemiddeld heeft gewerkt. Doet de werkgever dit aanbod niet, dan heeft de oproepkracht recht op loon over dit gemiddeld aantal uren.

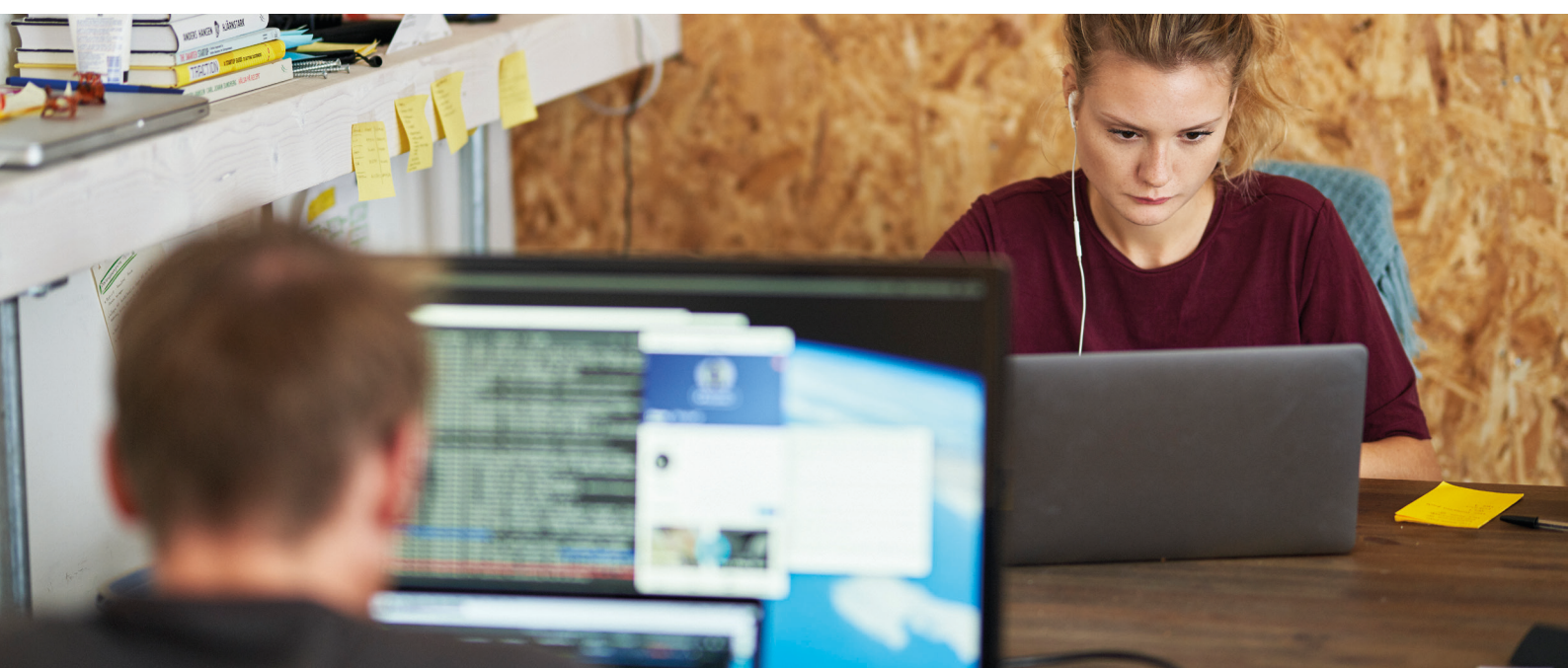
Ingangsdatum

De nieuwe regels voor oproepkrachten gaan in op 1 januari 2020. Er geldt wel een overgangsrecht voor lopende oproepovereenkomsten. Als op 1 januari 2020 de oproepovereenkomst – inclusief de oproepovereenkomsten voorafgaand aan onderbrekingen van maximaal zes maanden – langer dan een jaar heeft geduurd, moet de werkgever uiterlijk op 31 januari 2020 een aanbod doen aan de werknemer voor een vaste urenomvang. Werkgevers moeten daarom nu al onderzoeken hoeveel ze een oproepkracht dit jaar inzetten.

Attentie! Het moment van het aanbod voor een vaste arbeidsomvang staat volledig los van de einddatum van het contract. Het gaat dus puur om het moment dat een oproepkracht één jaar bij de werkgever heeft gewerkt.

5. Rechten oproepkrachten

Payrolling was in eerste instantie bedoeld om werkgevers te ontlasten. In de meeste payrollconstructies neemt het payrollbedrijf namelijk de salarisadministratie (soms ook de HR-zaken) over van de werkgever. Ook treedt een payrollwerknemer in dienst bij de payroller en niet de werkgever waar de payroller aan de slag gaat. Hierdoor ontloopt de werkgever verplichtingen die normaal gesproken wel voor hem zouden gelden. Daarom krijgt de payrollovereenkomst met de WAB een eigen positie in de wet.



Bijzonder regime

De WAB brengt een onderscheid aan tussen uitzenden en payrollen. Dit heeft tot gevolg dat een payrollbureau geen gebruik meer kan maken van het bijzondere regime dat wel voor de uitzendovereenkomst geldt. Het payrollbureau kan daardoor vanaf 1 januari 2020 geen gebruik meer maken van de mogelijkheid om in de cao af te wijken van de ketenbepaling (zoals uitzendbureaus dat kunnen). Ook kan het payrollbedrijf niet meer afspreken dat tijdens de eerste zes maanden van de payrollovereenkomst geen aanspraak op loon bestaat als de payrollwerknemer niet werkt (via het zogenoemde uitzendbeding).

Arbeidsvoorwaarden

Verder krijgt een payrollwerknemer recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als een werknemer in dienst van de inlenende werkgever (de opdrachtgever). Dat geldt niet alleen voor het loon, maar voor alle arbeidsvoorwaarden (op pensioen na). Payrollwerknemers krijgen recht op een 'adequate' pensioenregeling.

Ingangsdatum

Het overgangsrecht houdt rekening met afspraken die gemaakt zijn vóór 1 januari 2020. Heeft een payrollbureau vóór 1 januari 2020 een arbeidsovereenkomst gesloten met een payrollwerknemer, dan blijven de oude regels gelden voor de duur van die overeenkomst. Het recht van payrollwerknemers op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers die rechtstreeks bij de inlenende werkgever in dienst zijn, gaat wel per 1 januari 2020 in.

Attentie! Alleen de verplichting voor payrollbedrijven om voor een adequate pensioenregeling te zorgen voor payrollwerknemers gaat later in. Deze maatregel geldt pas vanaf 1 januari 2021.

Het mag duidelijk zijn dat de WAB voor de nodige veranderingen gaat zorgen. De impact op organisaties kan fors zijn. Het is daarom belangrijk dat een werkgever nu al met de wet aan de slag gaat, zodat hij zorgvuldige keuzes maakt voor zijn personeelsbeleid in 2020.

Over Visma Software

Visma publiceert regelmatig informatie over het vakgebied Human Resource Management en salarisverwerking. Met als doel u te informeren over de ontwikkelingen die er binnen deze vakgebieden plaatsvinden en u te helpen uw doelstellingen mede te realiseren.

Visma Software levert volledig geïntegreerde softwareoplossingen voor boekhouding, Human Resource Management en salarisverwerking.

Meer informatie:

Visma Software, Rob van Loenen, telefoonnummer: 088 230 2200.

www.vismasoftware.nl

info-amersfoort@visma.com



Maandelijks verstuurt Elsa Breeland de nieuwsbrief Elsa vertelt... met antwoord op HRM-vragen. [Klik hier om u in te schrijven](#)

“Visma Software levert volledig geïntegreerde softwareoplossingen voor boekhouding, HRM en salarisverwerking.”

