

# **Wet Arbeids- markt in Balans (WAB)**

**Pittige kost,  
lekker  
uitgelegd!**



**tempo team**

# **Wet Arbeids- markt in Balans (WAB)**



**tempo team**

# Arbeidswetgeving en WAB... pittige kost, lekker uitgelegd!

Krapte op de arbeidsmarkt, meer of minder flex, op zoek naar balans. Als werkgever zie je soms door de bomen het bos niet meer. Je bent nog maar net gewend aan de vele wijzigingen van de Wet werk en zekerheid, of er komt alweer een nieuwe wet aan: per 1 januari 2020 treedt de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in werking.

Dit boekje geeft kort en krachtig antwoord op vragen die je kunt hebben over de WAB. Handig ingedeeld naar onderwerp. Onmisbaar dus!

## Waarom de WAB?

Verandert er veel met de Wet Arbeidsmarkt in Balans? Ja en nee. Het doel van de wet is meer balans te brengen tussen vast en flexibel werk. De maatregelen van de WAB zijn dan ook bedoeld om vaste contracten te stimuleren en flexibel werk beter te reguleren.

## Welke maatregelen bevat de WAB?

- Betere bescherming voor oproepkrachten
- Andere voorwaarden voor payrollmedewerkers
- Aanpassingen in ontslagrecht
- Verruiming ketenregeling
- Lagere WW-premie bij vast contract

© 2019, Tempo-Team, Amsterdam-Zuidoost

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden veeleenvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van art. 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo., Besluit van 27 november 2002, Stb. 575, dient u de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (reprorecht.nl). Voor het overnemen van gedeelten uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) dient u zich te richten tot Tempo-Team, Postbus 12700, 1100 AS Amsterdam-Zuidoost.

Samenstellers en uitgever zijn zich volledig bewust van hun taak een zo betrouwbaar mogelijke uitgave te verzorgen. Niettemin kunnen zij geen aansprakelijkheid aanvaarden voor onjuistheden die eventueel in deze uitgave voorkomen.

Voor de leesbaarheid is ervoor gekozen in dit boekje uitsluitend 'hij' en 'zijn' te gebruiken. Hiermee wordt uiteraard 'hij/zij' respectievelijk 'zijn/haar' bedoeld.

Betere  
bescherming voor  
oproepkrachten

Andere  
voorwaarden voor  
payrollmedewerkers

Aanpassingen  
in ontslagrecht

Verruiming  
ketenregeling

Lagere WW-premie  
bij vast contract

# Betere bescherming voor oproepkrachten

## Wat is het doel van de nieuwe regels voor oproepkrachten?

De nieuwe regels van de WAB zijn bedoeld om oproepkrachten beter te beschermen. Zij moeten ervoor zorgen dat oproepkrachten meer zekerheid hebben over wanneer ze moeten werken en hoeveel ze verdienen.

## Moet ik een minimumaantal uren loon per dienst betalen?

Ja, je moet minimaal drie uur loon per dienst aan een oproepkracht uitbetalen. Dus als de dienst bijvoorbeeld twee uur duurt, moet je toch drie uur uitbetalen.

## Wat verstaat de WAB onder een oproepcontract?

De WAB definieert de volgende arbeidsovereenkomsten als oproepcontracten:

- iedere arbeidsovereenkomst zonder vaste arbeidsomvang, dus een nulurencontract en een min/max-arbeidsovereenkomst;
- een arbeidsovereenkomst met een vast aantal uren per periode van meer dan een maand, tenzij de loonbetaling gelijkmatig is gespreid over die periode. Een contract met een jaarurennorm is dus ook een oproepcontract, tenzij er wekelijks, periodiek of maandelijks een (zoveel mogelijk) vast salaris wordt uitbetaald (op basis van het gemiddelde aantal uren);
- iedere arbeidsovereenkomst waarin de verplichting om loon te betalen over niet-gewerkte uren contractueel is uitgesloten, ook al staat er wel een vast aantal uren in het contract.

Als er sprake is van een oproepcontract moet dit in de arbeidsovereenkomst en op de loonstrook worden vermeld.

## Welke contracten gelden niet als oproepcontract?

De volgende contracten gelden niet als oproepcontract: voorovereenkomsten, contracten met een vaste arbeidsomvang (zonder uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting) en consignatie- of bereikbaarheidsdiensten. Voor deze contracten gelden de regels van de WAB voor oproepcontracten dus niet.

## Hoe lang van tevoren moet ik oproepkrachten oproepen?

Vanaf 1 januari 2020 roep je werknemers ten minste vier dagen van tevoren op. Bij cao kan deze termijn worden verkort tot 24 uur. Als je de oproep hierna wijzigt, hoeft de werknemer hier niet mee akkoord te gaan. Zeg je het werk hierna af of wijzig je de werktijden, dan hoeft de werknemer niet akkoord te gaan met de wijziging van de oproep en behoudt hij zijn recht op loon.

Je kunt de oproepkracht ook later oproepen, maar dan is hij niet verplicht om te komen.

## Hoe moet ik de termijn van vier dagen interpreteren?

Bij het bepalen van de termijn van vier dagen telt de werkdag niet mee. Dit betekent dat je een oproepkracht die op vrijdag moet werken, uiterlijk op maandag moet oproepen. Dit mag ook 's avonds zijn. Het is ook prima als je zekerheidshalve een termijn van 96 uur aanhoudt.

## Kan ik een oproepkracht ook binnen vier dagen voor begin van het werk oproepen?

Ja, dat kan, maar de oproepkracht hoeft dan geen gehoor te geven aan de oproep.

## Hoe moet ik een oproep doen?

De oproep moet schriftelijk of elektronisch worden gedaan, gericht aan de werknemer. In de oproep moet staan op welke dag(en) en tijd(en) de oproepkracht moet komen werken.

**Betere bescherming voor oproepkrachten**

**Andere voorwaarden voor payrollmedewerkers**

**Aanpassingen in ontslagrecht**

**Verruiming ketenregeling**

**Lagere WW-premie bij vast contract**

## Kan ik de oproep later nog intrekken?

Als je de oproep na akkoord van de oproepkracht binnen vier dagen voor het begin van de opdracht intrekt, moet je de afgesproken uren toch betalen. Je moet in dat geval het loon (inclusief toeslagen en dergelijke) betalen dat van toepassing was geweest als de oproepkracht was gaan werken.

## Wat gebeurt er als ik de oproep binnen vier dagen voor aanvang verander?

Als je de tijden van de oproep na akkoord van de oproepkracht binnen vier dagen voor het begin van de opdracht wijzigt, kan de oproepkracht dit weigeren en je houden aan de originele oproep. Je bent bovendien verplicht (ook) de origineel geplande uren uit te betalen, zelfs als de oproepkracht instemt met de nieuwe werktijden.

## Welke verplichting heb ik tegenover oproepkrachten na een dienstverband van twaalf maanden?

Na een dienstverband van twaalf maanden ben je verplicht om in de 13e maand oproepkrachten een vast aantal uren aan te bieden, gebaseerd op het gemiddelde aantal uren dat zij in dat jaar betaald hebben gekregen. Het gaat hierbij om alle verloonde uren, dus ook vakantie, ziekte-uren en dergelijke. Dit betekent niet dat je verplicht bent het contract te verlengen of een vast contract aan te bieden, het gaat alleen om het aanbieden van een vaste arbeidsomvang.

## Wat moet ik doen als een oproepkracht na twaalf maanden flexibel wil blijven werken?

Als een oproepkracht na twaalf maanden geen vaste arbeidsomvang wil, kan hij gewoon flexibel blijven werken. Wel moet je hem dan na twaalf maanden opnieuw een vaste arbeidsomvang aanbieden.

## Wat geldt als seizoenswerk onder de WAB?

Seizoenswerk is terugkerend tijdelijk werk dat maximaal negen maanden per jaar kan worden gedaan. Het gaat dus niet meer uitsluitend om werk dat beïnvloed kan worden door klimatologische of natuurlijke omstandigheden, maar bijvoorbeeld ook werk in een theater of bij een sportclub.

## Zijn er uitzonderingen mogelijk voor seizoenswerk?

De WAB kent meerdere uitzonderingen voor seizoensarbeid. Een mogelijke uitzondering (af te spreken bij cao) betreft de onderbrekingstermijn in de ketenregeling. Deze is normaal (meer dan) zes maanden, voor seizoenswerk kan deze per cao worden teruggebracht tot (meer dan) drie maanden. Ook kan in de cao worden afgesproken dat de oproepregels (met uitzondering van het minimum van drie uur per oproep) niet gelden voor seizoenswerkers.

## Welke impact hebben de nieuwe oproepregels?

- Oproepkrachten weten eerder wanneer ze moeten werken en krijgen meer (financiële) zekerheid. Dit geldt ook voor uitzendkrachten.
- Werkgevers moeten strak(ker) organiseren en meer vooruit plannen.
- Werkgevers moeten hier zo snel mogelijk mee aan de slag (impact voor planning, poolmanagement, huidige oproepkrachten en dergelijke).

**Betere  
bescherming voor  
oproepkrachten**

**Andere  
voorwaarden voor  
payrollmedewerkers**

**Aanpassingen  
in ontslagrecht**

**Verruiming  
ketenregeling**

**Lagere WW-premie  
bij vast contract**

# Andere voorwaarden voor payrollmedewerkers

## Wat is een payrollcontract volgens de WAB?

Volgens de WAB is een payrollcontract een bijzondere vorm van een uitzendcontract.

## Wanneer is er sprake van payrolling?

Er is sprake van payrolling als de werkgever arbeidskrachten ter beschikking stelt, maar geen 'allocatieve' activiteiten – zoals werving, selectie en bemiddeling – heeft verricht, en als hij deze arbeidskrachten exclusief ter beschikking stelt aan één opdrachtgever.

## Hoe wordt payrolling na invoering van de WAB bepaald?

Volgens de WAB moet per individueel geval worden beoordeeld of er sprake is van payrolling, waarbij naar zowel de vastgelegde afspraken als naar de feitelijke gang van zaken wordt gekeken. Zo kan relevant zijn hoe lang de werknemer al werkzaam is bij een bepaalde opdrachtgever, of er inderdaad sprake is van tijdelijkheid en – vooral – of de opdrachtgever bemoeienis heeft gehad met het werving- en selectieproces. De definitie van de payrollovereenkomst is ruim: ook zogenaamde 'eigen wervingen' kunnen worden aangemerkt als payrollmedewerkers.

## Krijgen payrollmedewerkers gelijke arbeidsvoorwaarden?

Werknemers die op payrollbasis werken, hebben vanaf 1 januari 2020 dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever. De gelijkheid tussen payrollers en eigen medewerkers betreft zowel de primaire arbeidsvoorwaarden (salaris en vakantiegeld) als de secundaire arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld prestatiebeloning, dertiende maand,

vakantiedagen en zelfs zaken als personeelsopties en kinderopvang). Het pensioen valt hier niet onder.

Voor de rechtspositie van payrollkrachten geldt de regeling van de opdrachtgever, dus doorgaans de wettelijke ketenregeling.

## Hoe werkt de pensioenregeling voor payrollkrachten?

De payrollwerkgever heeft bij pensioen de keuze: hij kan zich aansluiten bij het pensioenfonds van de opdrachtgever (indien mogelijk), of hij kan kiezen voor een eigen 'adequate' pensioenregeling. De payrollpensioenregeling gaat in per 1 januari 2021.

## Wanneer gaan de nieuwe beloningsregels voor payrolling in?

De nieuwe regels voor de beloning bij payrolling zijn vanaf 1 januari 2020 van toepassing, ook voor werknemers die op dat moment al werkzaam zijn op payrollbasis. Zij krijgen dus meteen recht op alle bij de opdrachtgever geldende arbeidsvoorwaarden, met uitzondering van het pensioen. Het lopende contract van de payrollmedewerker met het payrollbureau (in fase A of B) eindigt op de afgesproken einddatum. Bij verlenging geldt de ketenregeling, waarbij vorige contracten (ook die van voor 1 januari 2020) meetellen.

## Wat verandert er in payrolling?

- Payrollmedewerkers krijgen dezelfde rechtspositie en arbeidsvoorwaarden als werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever, met uitzondering van het pensioen.
- Payrolling wordt naar verwachting duurder en minder flexibel.
- Payrollmedewerkers krijgen toegang tot bepaalde bedrijfseigen regelingen.
- Door de ruime definitie van de payrollovereenkomst is het belangrijk een scherp onderscheid te maken tussen payrolling en uitzenden.

Betere  
bescherming voor  
oproepkrachten

Andere  
voorwaarden voor  
payrollmedewerkers

Aanpassingen  
in ontslagrecht

Verruiming  
ketenregeling

Lagere WW-premie  
bij vast contract

# Aanpassingen in ontslagrecht

## Wordt het makkelijker een arbeidsovereenkomst te ontbinden?

Tot nu toe moest voor ontslag volledig aan een van de acht ontslaggronden zijn voldaan. De WAB voegt hier een negende grond aan toe, de zogenaamde cumulatiegrond. Dit houdt in dat de kantonrechter verschillende ontslaggronden bij elkaar op mag tellen.

## Wat is de cumulatiegrond?

Vanaf 1 januari 2020 krijgt de kantonrechter de mogelijkheid verschillende ontslaggronden te combineren: de zogenoemde cumulatiegrond. Een voorbeeld is een combinatie van disfunctioneren van de werknemer en een tussen partijen bestaand arbeidsconflict.

## Brengt de cumulatiegrond nog andere wijzigingen met zich mee?

Ja, als de cumulatiegrond wordt gebruikt voor het ontslag, kan de werknemer (maximaal) een halve transitievergoeding extra krijgen. Deze komt bovenop de reguliere transitievergoeding.

## Wat verandert er in de transitievergoeding?

De volgende wijzigingen in de transitievergoeding gaan per 1 januari 2020 in:

- werknemers hebben bij onvrijwillig vertrek vanaf de eerste dag van hun arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding;
- ook werknemers die opgezegd worden in de proeftijd komen in aanmerking voor de transitievergoeding;
- de transitievergoeding wordt berekend over de feitelijke duur van de arbeidsovereenkomst, zonder de duur van de arbeidsovereenkomst af te ronden op volledig gewerkte halve jaren;

- je kunt de kosten voor de bevordering van kennis en vaardigheden voor een andere functie binnen de organisatie in mindering brengen op de transitievergoeding. Werknemers moeten vooraf wel schriftelijk instemmen met deze verrekening;
- bij lange dienstverbanden wordt de opbouw van de transitievergoeding verlaagd. Elk dienstjaar telt voor eenderde maandsalaris;
- de overbruggingsregeling voor 50+ers vervalt.

## Krijgt een langdurig arbeidsongeschikte werknemer ook een transitievergoeding?

Ja, als je een werknemer wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (langer dan twee jaar ziek) ontslaat, heeft hij recht op een transitievergoeding.

## Hoe werkt de compensatieregeling bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid?

Voor de transitievergoeding die je bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid moet betalen, krijg je compensatie. Vanaf 1 april 2020 kun je hiervoor bij het UWV een aanvraag indienen.

## Wat regelt de WAB voor kleine werkgevers die hun bedrijf moeten beëindigen?

Wanneer kleine werkgevers (gemiddeld minder dan 25 werknemers) hun bedrijf moeten beëindigen omdat ze met pensioen gaan, ziek worden of overlijden, wordt de transitievergoeding gecompenseerd. Dit wordt verder uitgewerkt in aanvullende regelgeving.

**Betere  
bescherming voor  
oproepkrachten**

.....

**Andere  
voorwaarden voor  
payrollmedewerkers**

.....

**Aanpassingen  
in ontslagrecht**

.....

**Verruiming  
ketenregeling**

.....

**Lagere WW-premie  
bij vast contract**

## Wat verandert er in het ontslagrecht?

- Je kunt door de nieuwe cumulatiegrond gemakkelijker een arbeidsovereenkomst door de kantonrechter laten ontbinden. Dit is waarschijnlijk wel duurder: de rechter kan bij toepassing van de cumulatiegrond een hogere transitievergoeding (maximaal 1,5 x de normale transitievergoeding) opleggen.
- Werknemers hebben bij een onvrijwillig einde van het dienstverband altijd recht op een transitievergoeding, zelfs als ze maar (heel) kort hebben gewerkt. Dit geldt ook voor uitzendkrachten. Bij een kort dienstverband zal die vergoeding echter niet hoog zijn.
- De transitievergoeding vanaf de eerste werkdag zorgt voor extra administratieve lasten en kosten voor werkgevers die veel met tijdelijke en flexibele contracten werken. Denk bijvoorbeeld aan horeca, zorg en uitzendsector.

**Betere  
bescherming voor  
oproepkrachten**

---

**Andere  
voorwaarden voor  
payrollmedewerkers**

---

**Aanpassingen  
in ontslagrecht**

---

**Verruiming  
ketenregeling**

---

**Lagere WW-premie  
bij vast contract**



# Verruiming ketenregeling

## Wat is de ketenregeling?

De ketenregeling bepaalt hoe vaak en binnen welke periode je werknemers een tijdelijk contract kunt aanbieden.

## Hoe ziet de ketenregeling er na 1 januari 2020 uit?

Vanaf 1 januari 2020 kunnen in drie jaar tijd drie aansluitende tijdelijke arbeidsovereenkomsten worden afgesloten. De tussentijd van zes maanden blijft gehandhaafd, maar kan per cao worden verkort naar drie maanden als er sprake is van seizoenswerk. Seizoenswerk is volgens de WAB terugkerend tijdelijk werk dat gedurende maximaal negen maanden per jaar kan worden gedaan. Je kunt hierbij bijvoorbeeld denken aan werk in een theater of bij een sportclub.

## Welke uitzonderingen zijn er op de ketenregeling?

Er geldt een uitzondering op de ketenregeling voor invalkrachten in het primair en speciaal onderwijs die invallen wegens ziekte. De bestaande uitzonderingen voor jongeren, BBL'ers (Beroeps Begeleidende Leerweg) en AOW'ers blijven bestaan.

## Verandert er ook iets in het fasesysteem van de ABU CAO voor uitzendkrachten?

Nee, het fasesysteem van de ABU CAO voor Uitzendkrachten blijft zoals het is. Dit betekent dat je ook na 1 januari 2020 uitzendkrachten gedurende 78 weken op uitzendbasis kunt inlenen (fase A). Hierna komt de uitzendkracht in fase B. In fase B kunnen gedurende vier jaar maximaal zes arbeidscontracten voor bepaalde tijd worden afgesproken. Er bestaat dus flexibiliteit voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten gedurende vijf en half jaar (fase A en B).

## Welke impact heeft de verruiming van de ketenregeling?

- Werknemers moeten een jaar langer werken voordat ze (eventueel) recht hebben op een vast contract.
- Werkgevers kunnen een jaar langer gebruik blijven maken van tijdelijke contracten.

Betere  
bescherming voor  
oproepkrachten

---

Andere  
voorwaarden voor  
payrollmedewerkers

---

Aanpassingen  
in ontslagrecht

---

Verruiming  
ketenregeling

---

Lagere WW-premie  
bij vast contract

# Lagere WW-premie bij vast contract

## Wat verandert er in de WW-premie?

De sectorindeling verdwijnt en er komt één landelijke WW-premieregeling voor alle werkgevers. De WW-premie wordt voordeliger als je een werknemer een vaste baan met vaste arbeidsomvang aanbiedt in plaats van een tijdelijk contract.

## Hoe werkt de nieuwe WW-premie?

Je gaat een lage WW-premie betalen voor werknemers met een arbeids-overeenkomst voor onbepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang en een loondoorbetalingsverplichting als er geen werk is. Voor alle overige werknemers betaal je een vijf procentpunt hogere WW-premie. Dit geldt dus ook voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang én voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd zonder vaste arbeidsomvang (oproepcontracten).

## Welke uitzonderingen gelden voor de WW-premie?

In de volgende gevallen betaal je toch de lage WW-premie:

- bij arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten in het kader van de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL);
- bij jongeren tot 21 jaar die een bijbaan hebben voor (gemiddeld) maximaal twaalf uur per week (52 uur per maand of 48 uur per vier weken).

## Welke impact hebben de nieuwe premieregels van de WW?

- De WW-premie wordt afhankelijk van het soort contract, niet langer van de sector.
- Je betaalt een lagere WW-premie als je medewerkers een vaste baan met een vaste arbeidsomvang aanbiedt.
- Je moet een nieuwe systematiek invoeren en administratieve processen en systemen aanpassen.
- De contractvorm (onbepaalde tijd en/of oproepkracht) moet duidelijk op de loonstrook worden vermeld, zodat kan worden gecontroleerd of de juiste WW-premie is ingehouden.

Betere  
bescherming voor  
oproepkrachten

---

Andere  
voorwaarden voor  
payrollmedewerkers

---

Aanpassingen  
in ontslagrecht

---

Verruiming  
ketenregeling

---

Lagere WW-premie  
bij vast contract

## **Arbeidswetgeving en WAB... pittige kost, lekker uitgelegd!**

Krapte op de arbeidsmarkt, meer of minder flex, op zoek naar balans. Als werkgever zie je soms door de bomen het bos niet meer. Je bent nog maar net gewend aan de vele wijzigingen van de Wet werk en zekerheid, of er komt alweer een nieuwe wet aan: per 1 januari 2020 treedt de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in werking.

Dit boekje geeft kort en krachtig antwoord op vragen die je kunt hebben over de WAB. Handig ingedeeld naar onderwerp. Onmisbaar dus!



**tempo team**