

Op 1 januari 2020 treedt een nieuwe wet in werking die het huidige arbeidsrecht gaat aanpassen: de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB).

Met de invoering van de WAB wil het kabinet werkgevers stimuleren werknemers sneller in vaste dienst te nemen. Ook wil men met de nieuwe maatregelen flexibel werk beter reguleren.

Waarom deze nieuwe wet?

In 2015 is de Wet werk en zekerheid (WWZ) in werking getreden, met onder meer de bedoeling om de rechtspositie van flexwerkers te versterken en hen sneller aan een vaste baan te helpen. Daarnaast zou het ontslagrecht voor werkgevers eenvoudiger en goedkoper moeten worden. Niet alle doelen van deze wet zijn behaald en daarnaast heeft de WWZ enkele onbedoelde gevolgen. De WAB moet dit herstellen waardoor het voor werkgevers weer aantrekkelijker wordt om mensen in vaste dienst te nemen. Hiertoe zijn verschillende maatregelen getroffen.

De belangrijkste maatregelen zijn:

1. Arbeidsvoorwaarden voor payrollmedewerkers
2. Differentiatie van de WW-premie
3. Verruiming van de ketenregeling
4. Bescherming voor oproepkrachten
5. Introductie van een cumulatiegrond bij ontslag
6. Transitievergoeding vanaf het begin van het dienstverband

1. Arbeidsvoorwaarden voor payrollmedewerkers

Payrollmedewerkers hebben op grond van de Wet "werk en zekerheid" (WWZ) dezelfde ontslagbescherming als medewerkers die wel rechtstreeks bij de werkgever (de opdrachtgever) in dienst zijn. Maar payrolling kan nog steeds leiden tot concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Met de WAB krijgen payrollmedewerkers daarom tenminste dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.

Wat er wijzigt

De payrollovereenkomst wordt een bijzondere variant van de uitzendovereenkomst. Hiervan is sprake als de werkgever medewerkers ter beschikking stelt, maar geen 'allocatieve' activiteiten, zoals werving, selectie en bemiddeling, heeft verricht en als de werkgever de payroll- medewerker exclusief ter beschikking stelt aan één opdrachtgever. Volgens de WAB moet per geval worden beoordeeld of sprake is van payrolling. Daarvoor wordt gekeken naar zowel de vastgelegde afspraken als de feiten. Zo kan relevant zijn hoe lang de werknemer al werkzaam is bij een bepaalde opdrachtgever en of inderdaad er sprake is van tijdelijkheid en of de opdrachtgever bemoeienis heeft gehad met het werving- en selectieproces.

Payrollovereenkomst

De definitie van de payrollovereenkomst kan ruim opgevat worden: als een derde of de opdrachtgever zelf de flexkrachten aanbrengt dan kan dit worden aangemerkt als payrolling. Bij payrolling krijgt de payrollmedewerker recht op tenminste dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever. Hieronder vallen ook zaken als verlof, kinderopvang en scholingsfondsen.

Vanaf 1 januari 2021 heeft u als payrollwerknemer recht op een 'adequate pensioenregeling'. De werkgever kan op twee manieren hiervoor zorgen:

- Payrollwerknemers doen mee met de pensioenregeling van de inlener waar zij werken;
- De payrollonderneming treft een eigen pensioenregeling.

Ten slotte moet het payrollbureau dezelfde rechtspositieregeling toepassen voor payrollmedewerkers als voor de vaste medewerkers van de opdrachtgever. Dit betekent dat ook payrollmedewerkers na (maximaal) drie tijdelijke contracten in drie jaar recht hebben op een contract voor onbepaalde tijd (ketenregeling).

Wat er wijzigt

- Payrollmedewerkers krijgen tenminste dezelfde rechtspositie en arbeidsvoorwaarden als werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever.
- De nieuwe regels voor de beloning bij payrolling zijn per 1 januari 2020 meteen van toepassing, dus ook voor werknemers die al werkzaam zijn op payrollbasis. Zij krijgen meteen recht op alle bij de opdrachtgever geldende arbeidsvoorwaarden. Het lopende contract van de payrollmedewerker met het payrollbureau (in fase A of B) eindigt echter wel gewoon op de afgesproken einddatum (overgangsrecht).
- Voor opdrachtgevers wordt payrolling naar verwachting duurder en minder flexibel. Daarnaast zal de opdrachtgever de regelingen die de payrollwerkgever niet kan aanbieden ook open moeten stellen voor payrollmedewerkers.
- Door de ruime definitie van de payrollovereenkomst is het belangrijk om een scherp onderscheid te maken tussen payrolling en uitzenden.

2. Differentiatie in WW premie.

Een vast contract met een vaste arbeidsomvang is met de introductie van WAB financieel aantrekkelijker door een lagere WW premie.

Wat er wijzigt

De hoogte van de WW-premie is nu nog afhankelijk van de sector waarin de werkgever actief is. De sectorindeling voor de WW verdwijnt. Er komt een landelijke WW-premieregeling voor alle werkgevers. Werkgevers gaan een lagere WW-premie betalen voor werknemers met:

- arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang
- arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten in het kader de van de beroeps begeleidende leerweg (bb)
- jongeren tot 21 jaar die een bijbaan hebben voor gemiddeld twaalf uur per week (52 uren per maand of 49 uren per vier weken als er loonaangifte wordt gedaan per vier weken)

Voor alle overige werknemers moeten werkgevers juist een hogere WW-premie betalen, te weten 5 % hoger.

De sectorindeling voor Ziektewet (ZW) en Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA) blijft vooralsnog bestaan.

Gevolgen

- Voor werknemers heeft de maatregel geen directe gevolgen. Op hun loonstrook wordt voortaan zichtbaar of ze een vast of een flexibel contract hebben.

- De wetwijziging heeft vooral impact op werkgevers die veel gebruik maken van tijdelijke en/of flexibele arbeidscontracten. Zij moeten een nieuwe systematiek invoeren en dit vraagt om aanpassingen van administratieve processen en systemen.

3. Verruiming van de ketenregeling.

De ketenregeling uit de huidige Wet "werk en zekerheid" (WWZ) regelt dat werkgevers niet onbepaald tijdelijke arbeidsovereenkomsten met hun werknemers mogen afsluiten. Zo mag een werkgever maximaal drie tijdelijke (opeenvolgende) contracten sluiten in een periode van maximaal twee jaar. Daarna ontstaat automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een keten van contracten wordt pas doorbroken als er een periode van meer dan zes maanden tussen zit.

Wat er wijzigt

Met de WAB wordt de periode waarna elkaar opvolgende tijdelijke contracten overgaan in een contract voor onbepaalde tijd verruimd van twee naar drie jaar (gelijk aan de situatie van voor de WWZ). Het maximum wordt gesteld op drie tijdelijke contracten in drie jaar. Wanneer de werknemer dus voor de vierde opeenvolgende keer een contract krijgt aangeboden, of na verloop van drie jaar nog steeds werkzaam is bij dezelfde werkgever, ontstaat automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De onderbreking van zes maanden in de ketenregeling blijft gelijk. Naast de uitzondering voor seizoenswerk noemt de WAB nu ook een uitzondering voor ander tijdelijk werk, dat maximaal negen maanden per jaar kan worden verricht.

Gevolgen

- Werknemers moeten mogelijk een jaar langer werken voordat ze op basis van de ketenregeling recht hebben op een vast contract.
- Werkgevers kunnen langer gebruik blijven maken van tijdelijke contracten.

4. Bescherming voor oproepkrachten.

In de WAB staan nieuwe regels voor oproepcontracten. Het kabinet wil hiermee voorkomen dat oproepkrachten continu beschikbaar moeten zijn zonder dat zij enige zekerheid hebben over hun inkomsten en de te werken dagen en uren.

De WAB verstaat onder een oproepcontract: iedere arbeidsovereenkomst zonder vaste arbeidsomvang, dus zowel een nulurencontract als een contract met een flexibel aantal uren (een min/max-contract). Volgens de WAB is er ook sprake van een oproepcontract 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.

De nieuwe regels zijn niet van toepassing op voorovereenkomsten, contracten met een vaste arbeidsomvang en consignatie- of bereikbaarheidsdiensten.

Wat er wijzigt

- De werkgever moet een oproepkracht minimaal vier dagen van tevoren oproepen. Als de werkgever de oproepkracht later oproept, hoeft deze geen gehoor te geven aan de oproep.
- Als de werkgever de oproep na aanvaarding door de oproepkracht binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden intrekt, moet hij de afgesproken uren toch betalen.

- Als de werkgever de oproep na aanvaarding door de oproepkracht binnen de termijn van vier dagen wijzigt, kan de oproepkracht dit weigeren en hem houden aan de originele oproep. De werkgever is dan verplicht de geplande uren uit te betalen.
- De werkgever moet een oproepkracht ten minste drie uur loon per dienst uitbetalen, ook als de oproepkracht minder uren werkt.
- Na een periode van twaalf maanden is de werkgever verplicht om de oproepkracht een vaste arbeidsomvang aan te bieden. Dit moet ten minste het gemiddeld aantal uitbetaalde 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.

Gevolgen

- Oproepkrachten weten eerder wanneer ze moeten werken en krijgen meer (financiële) zekerheid.
- Opdrachtgevers zullen het werken met oproepkrachten moeten organiseren en meer vooruit moeten plannen.
- De nieuwe regels hebben direct effect

5. Introductie cumulatiegroond bij ontslag.

Omdat de bestaande ontslagregels door werkgevers als te knellend worden ervaren, bevat de WAB een maatregel om ontslag te versoepelen. Er wordt een 'cumulatiegroond' voor ontslag ingevoerd, waardoor ontslag ook mogelijk wordt als sprake is van een optelsom van omstandigheden.

Wat er wijzigt

De WAB maakt de voorwaarden om werknemers te ontslaan minder streng. Ontslag wordt ook mogelijk als sprake is van een optelsom van in de wet genoemde ontslaggronden, de zogeheten cumulatiegroond. De rechter kan een arbeidsovereenkomst ontbinden als er voldoende dossier is om de combinatie van ontslaggronden (de cumulatiegroond) te onderbouwen. Wordt een medewerker op basis van de cumulatiegroond ontslagen, dan kan de rechter een hogere transitievergoeding aan de werknemer toekennen.

Gevolgen

- Werkgevers kunnen door de cumulatiegroond makkelijker een arbeidsovereenkomst door de rechter laten ontbinden.
- Bij gebruik van de cumulatiegroond kan het wel duurder om een medewerker te ontslaan.

6. Transitievergoeding vanaf begin dienstverband

In de WWZ is de transitievergoeding geïntroduceerd: een vergoeding voor de werknemer 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. Tot en met 31 december 2019 wordt deze vergoeding alleen betaald als het dienstverband ten minste twee jaar heeft geduurd.

Met de WAB verdwijnt deze drempel. Daarmee wordt het verschil tussen vaste medewerkers en tijdelijke medewerkers minder groot.

Wat er wijzigt

- werknemers krijgen vanaf het begin van hun arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding bij onvrijwillig vertrek, ook als het dienstverband in de proeftijd wordt beëindigd of zelfs maar een dag heeft geduurd.
- de verhoogde opbouw van de transitievergoeding voor werknemers die meer dan tien jaar in dienst zijn (nu nog een half maandsalaris per dienstjaar) komt te vervallen.
- per 1 januari 2020 eindigt de specifieke transitievergoeding voor 50-plussers.
- in het geval van een ontslag op basis van de cumulatiegrond, kan de rechter een hogere transitievergoeding aan de werknemer toekennen, tot maximaal 1,5 keer de reguliere transitievergoeding.
- de werkgever heeft straks meer mogelijkheden om kosten in mindering te brengen op de transitievergoeding. Kosten voor scholing die gericht is op een andere functie binnen de eigen organisatie kunnen straks ook in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Alleen kosten die zijn gemaakt in de vijf jaar voordat de transitievergoeding is verschuldigd, mogen worden verrekend.
- werkgevers kunnen compensatie aanvragen als zij een transitievergoeding hebben betaald aan een werknemer die zij wegens langdurig arbeidsongeschiktheid (langer dan twee jaar) hebben ontslagen.

Gevolgen

- Werknemers hebben bij een onvrijwillig einde van het dienstverband altijd recht op een transitievergoeding, zelfs als ze maar kort ergens gewerkt hebben.
- De transitievergoeding vanaf de eerste werkdag zorgt voor extra administratieve lasten en kosten bij werkgevers die veel met tijdelijke en flexibele medewerkers werken.

Informatieplicht arbeidsvoorwaarden

Er geldt ook een informatieplicht voor de opdrachtgever en/of uiteindelijke inlener. Op grond van artikel 12a Waadi (nieuw) moet degene, aan wie een arbeidskracht ter beschikking wordt gesteld, voor aanvang van de terbeschikkingstelling schriftelijk of elektronisch informatie verschaffen over de arbeidsvoorwaarden. Deze verplichting geldt ook jegens ons op grond van artikel 12a Waadi. Het is namelijk lastig voor een payrollonderneming om de arbeidsvoorwaarden te achterhalen die gelden bij de opdrachtgever en/of uiteindelijke inlener.