

## **Themabijeenkomst**

### **'Wet Arbeidsmarkt in Balans' Ben jij al voorbereid?**

15 oktober 2019

**Diana Eleveld**  
**Adviseur cao- en arbeidsrecht**  
**Werkgeverslijn land- en tuinbouw**



# Wet Arbeidsmarkt in Balans

- Doel overheid: stimuleren vaste contracten
- Wijzigingen op 6 onderdelen:
  - WW-premie
  - Ketenbepaling
  - Cumulatiegrond
  - Payrolling
  - Transitievergoeding
  - Oproepkrachten

# WW-premie

- Nu: Algemeen Werkloosheidsfonds (AWF) en sectorfonds
- Vanaf 2020: landelijke hoge en lage ww-premie
- Verwachting: 2,94% laag – 7,94% hoog
  
- Lage ww-premie indien:
  - Schriftelijke arbeidsovereenkomst en;
  - Onbepaalde tijd en;
  - Geen oproepovereenkomst.
  
- Uitzonderingen
  - Werknemer <21 jaar max gemiddeld 12 uur per week
  - BBL arbeidsovereenkomst

# Ketenbepaling (1)

- Nu: max 3 arbeidsovereenkomsten in 2 jaar
- Vanaf 2020: max 3 arbeidsovereenkomsten in 3 jaar
- Uitzondering voor seizoensfuncties blijft bestaan = tussenpoos van tenminste 3 maanden
  
- Voorbeeld 1
  - Contract 1: 1-12-2017 – 30-11-2018
  - Contract 2: 1-12-2018 – 30-11-2019
  - Max 24 maanden benut in 2019, maar vanaf 2020 'ruimte' voor 12 maanden extra
  - Optie = contract 3: 1-1-2020 – 31-12-2020

# Ketenbepaling (2)

- Voorbeeld 2
  - Contract 1: 1-5-2018 – 31-10-2018
  - Contract 2: 1-11-2018 – 31-10-2019
  - Optie = contract 3: 1-11-2019 – 1-11-2020
  - Moment van overschrijding 24 maanden valt in 2020 dus is binnen de regels
  
- Conclusie: moment van overschrijding 24 maanden moet vallen in 2020. Let op dat maximum 3 contracten niet wordt overschreden!

# Cumulatiegrond

- Nu: volledig voldoen aan 1 ontslaggrond
- Vanaf 2020: nieuwe ontslaggrond geeft kantonrechter mogelijkheid omstandigheden uit meerdere ontslaggronden te combineren.
  - Frequent ziekteverzuim, onvoldoende functioneren, verwijtbaar handelen of nalaten, niet nakomen reïntegratieverplichtingen, verstoorde arbeidsverhouding
- Let op! Extra vergoeding van maximaal 50% van de transitievergoeding kan worden toegekend door kantonrechter
- Vooraf altijd overleg met werknemer om zelf tot oplossing te komen – herplaatsing.

**Jeroen Brouwer**  
**Beleidsadviseur Arbeidsrecht bij de ABU**  
**(Algemene Bond Uitzendondernemingen)**





# Oproepcontracten

## Doelen

- Geen permanente beschikbaarheid oproepkrachten
- Meer werk- en inkomenszekerheid

## Definitie oproepovereenkomst

- Arbeidsomvang niet vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid (week/maand/jaar) en/of
- Uitsluiting van loondoorbetaling

# Oproepcontracten

## Voorbeelden

- Nulurencontract
- Min-maxcontract
- Arbeidsovereenkomst met uitsluiting loondoorbetalingsplicht
- Uitzendovereenkomst?!

Let op: uitzendbeding niet van belang!

# Oproepcontracten

## 6 regels

1. Rechtsvermoeden arbeidsomvang: een werknemer kan de gemiddelde arbeidsomvang claimen van de afgelopen drie maanden.
2. De werknemer heeft voor iedere periode waarin hij minder dan drie uur werkt, recht op loon waarop hij aanspraak zou hebben als hij drie uur zou hebben gewerkt.
3. Vermelden op loonstrook dat sprake is van een oproepcontract.

# Oproepcontracten

4. De werknemer kan niet worden verplicht om gehoor te geven aan een oproep, indien de oproep **met tijdstippen** waarop moet worden gewerkt niet **ten minste vier (kalender)dagen** van tevoren **schriftelijk of elektronisch** aan de werknemer bekend wordt gemaakt.
5. Als de werkgever de oproep **binnen vier (kalender)dagen** voor aanvang van de arbeid **schriftelijk of elektronisch deels of volledig intrekt of de tijdstippen wijzigt**, heeft de werknemer **recht op loon** waarop hij aanspraak zou hebben indien hij de arbeid zou hebben verricht.

# Oproepcontracten

- 6. Steeds** als de arbeidsovereenkomst **12 maanden heeft geduurd** moet de werkgever in de **13<sup>e</sup> maand schriftelijk of elektronisch** een aanbod voor een **vaste arbeidsomvang** doen waarbij **geen** sprake kan zijn van een **uitsluiting** van de **loondoorbetalingsverplichting**.
- De aangeboden arbeidsomvang moet gebaseerd zijn op de gemiddelde arbeidsomvang (verloonde uren) in de afgelopen 12 maanden.
  - Aanvaardingstermijn werknemer minimaal een maand.
  - Sanctie bij geen (tijdig) aanbod doen: loon betalen over de gemiddelde arbeidsomvang.

Géén overgangsrecht!

# Transitievergoeding

## Huidige situatie

- Transitievergoeding na dienstverband van twee jaar

## Toekomstige situatie

- Transitievergoeding vanaf eerste werkdag

## Ongewijzigd

- Hoogte: 1/3 maandsalaris per dienstjaar (2,78% van het loon)
- Alleen verschuldigd bij beëindiging op initiatief van *werkgever*

Let op: geldt ook voor lopende contracten!

Berekenen transitievergoeding korte contracten:

<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2019-298.html>

# Payrolling

## Huidige situatie

- Uitzenden en payrollen zijn voor de wet gelijk, dus gelden grotendeels dezelfde regels

## Toekomstige situatie

- De Wab maakt onderscheid tussen uitzenden en payrollen
- Payrollwerknemers krijgen recht op:
  - Dezelfde rechtspositie als bij de inlener
  - Dezelfde arbeidsvoorwaarden als bij de inlener

	Rechtspositie	Arbeidsvoorwaarden
<b>Uitzenden</b>	Uitzendbeding, Fase A+B, 78 weken ULV	Inlenersbeloning ABU-CAO (zes elementen) + StiPP
<b>Payrollen</b>	Zelfde als inlener	Zelfde als inlener (incl. pensioen vanaf 2021)

# Payrolling

## Definitie payrolling

- De werkgever heeft de arbeidskracht niet zelf geworven en geselecteerd (“**geen allocatiefunctie**”)

## EN

- de werkgever is alleen met toestemming van de derde bevoegd de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen (“**exclusieve terbeschikkingstelling**”)



# Payrolling

## Wel overgangsrecht

- Rechtspositie (Fase A+Fase B)

(op 1/1/2020 dus niet ineens een contract voor onbepaalde tijd)

## Géén overgangsrecht

- Uitzendbeding
- Langere uitsluiting loondoorbetaling
- Arbeidsvoorwaarden