

De Wet arbeidsmarkt in balans

De Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) is bedoeld om de verschillen in kosten en risico's tussen vast werk en flexwerk te verkleinen. De wet moet het voor werkgevers aantrekkelijker maken om werknemers sneller een vast contract te geven. Het grootste deel van de maatregelen is op 1 januari 2020 in werking getreden.

WW-premie

De sectorpremie voor de WW vervalt en de sectorfondsen worden afgeschaft met de invoering van de Wab. Voor vaste contracten geldt met ingang van 2020 een lage premie. Voor tijdelijke contracten geldt een hogere premie. Het verschil tussen de hoge en de lage WW-premie bedraagt vijf procentpunten. Op de loonstrook van de werknemer moet worden vermeld of zijn contract vast of tijdelijk is. De lage premie geldt ook voor werknemers met een tijdelijk contract, die jonger zijn dan 21 jaar en die niet meer dan 48 uur per vier weken of 52 uur per maand verloond worden en voor werknemers in de beroeps-begeleidende leergang (bbl).

Voor toepassing van de lage WW-premie geldt als voorwaarde de aanwezigheid van een door beide partijen ondertekende schriftelijke arbeidsovereenkomst bij de loonadministratie. Omdat het niet in alle gevallen is gelukt om voor 1 januari 2020 aan die voorwaarde te voldoen voor alle vaste werknemers, heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid werkgevers drie maanden extra de tijd gegeven om aan dit vereiste voor de lage WW-premie te voldoen.

Concreet betekent dit dat werkgevers de lage WW-premie mogen afdragen, ook als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd nog niet schriftelijk is vastgelegd of nog niet door beide partijen is ondertekend. De werkgever vult in de loonaangifte bij de indicatierubriek schriftelijke arbeidsovereenkomst ja in. De extra termijn geldt alleen voor de arbeidsovereenkomsten van werknemers die voor 1 januari 2020 in dienst zijn getreden.

Als niet voor 1 april 2020 aan de voorwaarde van een ondertekende schriftelijke arbeidsovereenkomst wordt voldaan, is met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2020 de hoge WW-premie verschuldigd, ondanks het bestaan van een contract voor onbepaalde tijd.

Ketenregeling

De ketenregeling houdt in dat maximaal drie elkaar opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten met een totale duur van



maximaal drie jaar mogen worden aangegaan zonder dat een vast contract ontstaat. Bij de invoering van de Wet werk en zekerheid was de maximale duur verkort tot twee jaar. Er is sprake van opvolgende contracten als de tussenliggende periode niet langer is dan zes maanden. Bij cao kunnen andere afspraken over de ketenregeling worden gemaakt.

Cumulatie van ontslaggronden

Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek bevat een uitputtende lijst van redelijke gronden, die ieder voor zich aanleiding kunnen vormen voor ontslag. Daar wordt een cumulatiegrond aan toegevoegd. Wanneer geen van de individuele ontslaggronden volstaat, kan de rechter op basis van een combinatie van twee of meer ontslaggronden toch de arbeidsovereenkomst ontbinden. De kantonrechter kan in een dergelijk geval aan de werknemer een extra vergoeding toekennen van maximaal de helft van de transitievergoeding.

Oroepovereenkomst

Er is sprake van een oproepovereenkomst als de omvang van de arbeid niet is vastgelegd in een aantal uren per tijdseenheid en de werknemer geen recht heeft op loon als hij geen arbeid verricht.

Bij een oproepovereenkomst moet de werknemer ten minste vier dagen van tevoren schriftelijk worden opgeroepen door de werkgever. Wordt een gedane oproep binnen vier dagen ingetrokken, dan behoudt de oproepkracht recht op loon over de opgeroepen periode. Zodra de oproepovereenkomst een jaar geduurd heeft, moet de werkgever de oproepkracht een aanbod doen voor een contract voor ten minste het aantal uur dat hij in dat jaar gemiddeld heeft gewerkt.

Payrollwerknemers

Een payrollwerknemer werkt op basis van een overeenkomst van opdracht tussen zijn werkgever en de opdrachtgever onder diens toezicht en leiding. De werkgever heeft de toestemming van de opdrachtgever nodig om de payrollwerknemer voor een ander te laten werken. Payrollwerknemers hebben met ingang van 2020 recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als gewone werknemers van de opdrachtgever die hetzelfde werk doen. De opdrachtgever moet ervoor zorgen dat de payrollwerknemer dezelfde toegang heeft tot bedrijfsvoorzieningen als kantines, kinderopvang- en vervoersfaciliteiten als zijn eigen werknemers. Verder is de opdrachtgever verplicht om voor de aanvang van de werkzaamheden aan de payrollwerknemer informatie over de arbeidsvoorwaarden te verstrekken.



Transitievergoeding

Werknemers hadden sinds 1 juli 2015 recht op een transitievergoeding wanneer zij twee jaar in dienst waren en de arbeidsovereenkomst eindigde op initiatief van de werkgever. De werknemer heeft in beginsel geen recht op een transitievergoeding bij beëindiging op zijn initiatief, tenzij de opzegging, niet voortzetting of ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

Met invoering van de Wab hebben werknemers vanaf de datum van indiensttreding recht op een transitievergoeding. De eis, dat de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden moet hebben geduurd voordat het recht op een transitievergoeding ontstaat, is vervallen. De berekening vindt niet langer plaats per periode van zes maanden, maar naar tijdsgelang. De transitievergoeding bedraagt voor elk kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd 1/3 maandsalaris en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een kalenderjaar heeft geduurd. De verhoging van de transitievergoeding voor dienstverbanden langer dan 120 maanden is vervallen. Over de hele duur van de arbeidsovereenkomst bedraagt de transitievergoeding dus 1/3 maandsalaris per dienstjaar.

Voorbeeld: De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden na zeven jaar en drie maanden. De transitievergoeding bedraagt dan 7,25 maal 1/3 maandsalaris. Bij een maandsalaris van € 3.000 komt de transitievergoeding dan uit op een bedrag van € 7.250 (zonder rekening te houden met vakantiegeld en overige emolumenten).



Overgangsrecht

De oude regeling kende een tijdelijke regeling voor oudere werknemers en een overbruggingsregeling. Deze regelingen zijn vervallen per 1 januari 2020. Bij wijze van overgangsrecht zijn deze regelingen nog van toepassing als:

- de arbeidsovereenkomst voor 1 januari 2020 is opgezegd;
- de werknemer voor 1 januari 2020 schriftelijk heeft ingestemd met een beëindigingsvoorstel;
- de arbeidsovereenkomst is opgezegd met toestemming van het UWV en het verzoek om toestemming is gedaan voor 1 januari 2020; of
- het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor 1 januari 2020 is ingediend.

Compensatie transitievergoeding

Met ingang van 1 april 2020 betaalt het UWV in een aantal gevallen aan werkgevers een compensatie voor de betaalde transitievergoeding. Compensatie van de transitievergoeding die is betaald aan een langdurig arbeidsongeschikte werknemer vindt plaats als de periode van twee jaar verplichte loondoorbetaling is verstreken en de arbeidsovereenkomst is beëindigd. De compensatie bedraagt niet meer dan de transitievergoeding zou hebben bedragen indien de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar zou zijn geëindigd of, indien dat bedrag lager is, het bedrag aan loon dat de werkgever gedurende die periode van twee jaar aan de werknemer heeft betaald. Het deel van de transitievergoeding dat betrekking heeft op een eventuele periode van verlengde verplichte loondoorbetaling (loonsanctie) wordt niet gecompenseerd.

Daarnaast vindt compensatie plaats van de transitievergoeding die is betaald door een werkgever met minder dan 25 werknemers bij de beëindiging van de onderneming wegens overlijden, pensionering of ziekte van de werkgever. De beoogde datum van inwerkingtreding van deze regeling is 1 januari 2021. De regeling heeft geen terugwerkende kracht.

Deze algemene informatie is niet bedoeld als enige vorm van individueel advies en derhalve niet zonder meer geschikt voor het nemen van financiële beslissingen. Voor toepassing in individuele gevallen raden wij u aan contact met ons op te nemen.



Administratie

Adviesburo

Bleijenberg