

# WAB Event

## Verandering & Wendbaarheid

29 oktober 2019



## Verandering en wendbaarheid

We kijken met plezier terug op het WAB Event van 29 oktober. We hebben meer dan 110 relaties mogen ontvangen in het congrescentrum in Den Bosch. Tom van 't Hek heeft tijdens zijn inspiratiesessie tips gegeven over verandering en wendbaarheid in het bedrijfsleven. Suzan de Lange heeft vanuit haar expertise duidelijkheid gegeven over de Wet Arbeidsmarkt in Balans en de gevolgen voor payroll en uitzenden.

Hieronder hebben we in het kort omschreven wat er tijdens het event besproken is en wat er na 1 januari 2020 allemaal verandert.

### Wat verandert er?

Op 1 januari 2020 treedt de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in werking. De wet is bedoeld om overeenkomsten voor onbepaalde tijd aantrekkelijker te maken en heeft gevolgen voor alle werkgevers met personeel in Nederland.

Na 1 januari:

- is er een verruiming van de ketenregeling (3 contracten in 3 jaar);
- wordt er onderscheid gemaakt tussen payroll en uitzenden;
- gaat de transitievergoeding gelden vanaf de eerste dag en zal de vergoeding 1/3 maandsalaris per dienstjaar bedragen;
- veranderen de WAO en ZVW premies;
- vervalt de sectorpremie en zijn er nog maar twee WW-premies, de hoge en de lage WW-premie;
- verandert de regelgeving omtrent oproepkrachten;
- wordt het ontslagrecht aangepast door de introductie van de cumulatiegrond.

Hoewel het zeker is dat overeenkomsten voor bepaalde tijd duurder worden, zijn er nog geen definitieve uitspraken gedaan over de hoogte van de genoemde premies.

### Ketenregeling

Er komt een ruimere regeling voor opeenvolgende tijdelijke contracten (de ketenbepaling). Nu mag de werkgever een werknemer drie aansluitende contracten aanbieden over een periode van maximaal twee jaar. Na 1 januari wordt deze periode met een jaar verlengd naar drie jaar.

De verplichte pauze tussen twee opvolgende contracten blijft zes maanden. Per cao kan hiervan afgeweken worden door de periode te verkorten van zes naar drie maanden. Dat mag alleen als er sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat maximaal 9 maanden per jaar kan



“Verandering overkomt je, maar veranderen doe je zelf” - Tom van 't Hek

worden gedaan. Ook is er een uitzondering voor invalkrachten in het primair onderwijs die invallen wegens ziekte.

## **Payroll en uitzenden**

Zowel bij payroll als bij uitzenden zijn er drie partijen betrokken: een werknemer, opdrachtgever en formele werkgever (payrollbedrijf of uitzendbedrijf). Tot op heden zijn uitzenden en payrollen in juridische zin gelijk. Beide vormen van dienstverlening vallen onder de 'uitzendovereenkomst'. Onder de WAB wordt er onderscheid gemaakt tussen uitzenden en payrollen. Hoewel de uitzendovereenkomst hetzelfde blijft, wordt er een variant aan toegevoegd: de payrollovereenkomst. Dit is een overeenkomst die niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt (allocatie) en waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen (exclusiviteit).

Na de inwerkingtreding van de WAB heeft een payrollwerknemer recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers die bij de opdrachtgever in dienst zijn. Ook betekent het dat de wettelijke ketenregeling van toepassing is: maximaal drie tijdelijke contracten in drie jaar met een maximale onderbreking van zes kalendermaanden.

Aan uitzendkrachten kunnen flexibelere overeenkomsten worden aangeboden. Voor hen is de uitzendcao (NBBU- of de ABU-cao) van toepassing waarbij pas na 5,5 jaar een contract voor onbepaalde tijd aangeboden moet worden.

## **Transitievergoeding**

Na 1 januari 2020 heeft iedere werknemer, ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst, recht op een transitievergoeding als het dienstverband op initiatief van de werkgever eindigt, ook tijdens de proeftijd. Deze bedraagt 1/3 maandsalaris per dienstjaar. Daarnaast wordt de hogere opbouw bij dienstverbanden langer dan tien jaar afgeschaft.

## **WAO en ZVW premie**

De WAO en ZVW premies worden aangepast na 1 januari 2020, maar de premies zijn nog niet bekendgemaakt.

## **WW-premie**

Een ander gevolg van de WAB is dat voor iedereen een hoge en een lage WW-premie gaat gelden. Het maakt hierbij niet uit of je personeel in eigen dienst hebt of personeel inleent via een payroll- of uitzendorganisatie.

Vooralsnog is het premieverschil bepaald op vijf procentpunten, maar is nog niet bekend wat de hoogte van de premies gaat zijn. De lage premie is alleen van toepassing op overeenkomsten voor onbepaalde tijd met een vast aantal uren. In alle overige situaties geldt

de hogere premie. Dit betekent dat ondernemers op individueel niveau moeten bepalen welke premie ze afdragen en dat de premie afhangt van het type contract en het aantal gewerkte uren.

Daarnaast kan de hoge premie met terugwerkende kracht worden opgelegd. Hierdoor lopen ondernemers het risico om toch aangemerkt te worden voor de hoge premie, bijvoorbeeld wanneer de overeenkomst wel voor onbepaald tijd is maar de uren op weekbasis te veel variëren.

## Oproepkrachten

Met de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) veranderen de regels rond 0-uren contracten, ook wel oproepcontracten genoemd. Zo geldt vanaf 1 januari 2020 een langere oproeptermijn van vier dagen en moeten oproepkrachten na 12 maanden een contract aangeboden krijgen met een vaste arbeidsomvang. De wijzigingen zouden volgens het kabinet moeten zorgen voor meer zekerheid bij oproepkrachten.

De bovengenoemde wijzigingen gelden onder andere wanneer je zelf personeel in dienst hebt. Echter, er mag van de bovengenoemde wijzigingen worden afgeweken per cao. Wanneer je het werkgeverschap aan ons uitbesteedt, voorkom je dat je een contract met vaste arbeidsomvang moet aanbieden. Lees er meer over op de pagina [‘Wat gebeurt er met het 0-uren contract?’](#).

## Ontslagrecht

Op dit moment moet de werkgever volledig voldoen aan één van de acht ontslaggronden wanneer hij of zij een medewerker wil ontslaan. Na invoering van de WAB heeft de rechter de mogelijkheid om ontslaggronden te combineren, bijvoorbeeld als er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding én disfunctioneren. Als de cumulatiegrond van toepassing is, kan de werknemer een halve transitievergoeding extra krijgen (bovenop de gebruikelijke transitievergoeding). Hoewel het voor de werkgever makkelijker wordt om iemand te ontslaan kunnen de ontslagkosten hoger uitvallen.

## Slotconclusie

Alle ondernemers met personeel in Nederland krijgen te maken met een kostprijsstijging van enkele procenten door de komst van de WAB. Van alle maatregelen heeft de wijziging van de WW-premie, en de daarmee gepaard gaande administratieve werkzaamheden, controles en risico's, hierop de grootste impact.

## Vragen?

Voor vragen kun je contact opnemen met onze servicedesk via 08800-21625 of [info@repay.nl](mailto:info@repay.nl).