

# Wablief? Wat u moet weten van de Wab

Op 1 januari treedt de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) in werking. Wat zijn de belangrijkste veranderingen die deze wet met zich meebrengt?

TEKST  
**Teun Knip**

BEELD  
**Studio Vonq**



## Lage en hoge WW-premie

Voor werknemers die een vast dienstverband hebben (mits geen oproepcontract), betaalt de werkgever de lage WW-premie; voor werknemers met een flexibel contract de hoge. Het verschil tussen de beide WW-premies is 5 procentpunt. De minister van SZW stelt de premiepercentages jaarlijks vast. De lage premie is voor 2020 vastgesteld op 2,94 procent, de hoge op 7,94 procent. De sectorpremie en de algemene Awf-premie vervallen met de inwerkingtreding van de Wab.

## Wat zijn precies vaste contracten?

De omschrijving is helder: schriftelijke arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd die de omvang van de te verrichten arbeid eenduidig vastleggen. Tijdelijke overeenkomsten en oproepcontracten vallen buiten deze definitie – u moet dus in deze gevallen de hoge WW-premie afdragen. En let op: als de arbeidsovereenkomst binnen twee maanden na aanvang van de betrekking alweer eindigt, dan bent u als werkgever alsnog de hoge WW-premie verschuldigd. Dat is bijvoorbeeld het geval als een vast contract binnen de proeftijd beëindigd wordt. Ook betaalt u met terugwerkende kracht de hoge WW-premie als blijkt dat in een kalenderjaar 30 procent meer uren verloon zijn dan in de arbeidsovereenkomst overeengekomen. Denk bijvoorbeeld aan een werknemer die een contract heeft voor 20 uur per week, maar gemiddeld 32 uur per week blijkt te werken.

## Minder snel vast contract

De ketenregeling is verruimd, oftewel: het duurt langer voordat een werknemer een vast contract krijgt. Een dienstverband voor onbepaalde tijd ontstaat na verloop van 36 maanden of bij meer dan 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten (en dus niet meer al na verloop van 24 maanden). Dit geldt ook voor lopende, tijdelijke arbeidsovereenkomsten die zijn ingegaan vóór 1 januari 2020 (directe werking).

De zogeheten tussenpoos – de periode tussen opvolgende contracten die meetelt voor het 36-maanden criterium – blijft maximaal 6 maanden. Het is mogelijk om bij cao voor aangewezen functies de tussenpoos te verkorten naar 3 maanden. Dan moet het wel gaan om terugkerend tijdelijk werk, dat ten hoogste 9 maanden per jaar kan worden verricht (dit is nu al mogelijk voor seizoensarbeid).

## Zijn er meer mogelijkheden af te wijken in de cao?

Die blijven beperkt. De maximaal mogelijke afwijking blijft zoals het was: 6 contracten in 4 jaar (6x4-regel). Deze afwijking bij cao is mogelijk in geval van uitzendovereenkomsten en in sectoren of bedrijven waar de noodzaak voor een extra tijdelijk contract of langere tijdelijke contracten voortvloeit uit de aard van de bedrijfsvoering.

## Nieuwe ontslaggrond

De Wab introduceert een nieuwe ontslaggrond: de cumulatiegrond. Het gaat dan om situaties waarin zich omstandigheden uit verschillende ontslaggronden voordoen, maar die elk afzonderlijk onvoldoende reden voor ontslag opleveren. Bij een beroep op de cumulatiegrond moet de kantonrechter beoordelen of de door de werkgever aangevoerde omstandigheden, in combinatie met het verweer van de werknemer, een reden voor ontslag vormen. Als de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op de cumulatiegrond, dan kan hij de werknemer een extra vergoeding toekennen van maximaal 50 procent van de voor de werknemer geldende transitievergoeding.

## Belangrijkste wijzigingen in het kort

- WW-premie naar type contract
- verruiming van de ketenregeling
- introductie nieuwe ontslaggrond
- recht op transitievergoeding vanaf dag één
- sterkere positie oproepkrachten
- gelijkstelling rechtspositie en arbeidsvoorwaarden van payroll-werknemers



### Transitievergoeding

Vanaf 1 januari moet u bij ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract de werknemer een transitievergoeding betalen. Hoelang de arbeidsovereenkomst heeft geduurd, is niet langer relevant: de transitievergoeding geldt voor iedereen vanaf dag één. Toch zal de nieuwe regeling voor werkgevers vaak voordeliger uitpakken dan de huidige. De hogere opbouw na tien jaar dienstverband vervalt namelijk, ook voor werknemers boven de vijftig jaar. Dat betekent dat de hoogte van de vergoeding zonder uitzonderingen 1/3de maand-salaris per dienstjaar bedraagt.

*En hoe zit het met de compensatieregeling?*  
De Regeling compensatie transitievergoeding is vanaf 1 april 2020 van kracht. Dat betekent dat werkgevers vanaf dan bij het UWV compensatie kunnen aanvragen voor de transitievergoeding die zij verschuldigd zijn als zij een werknemer ontslaan die langdurig arbeidsongeschikt (ten minste twee jaar) is. De regeling werkt met terugwerkende kracht en geldt dus ook voor transitievergoedingen die op of na 1 juli 2015 zijn betaald.

*En met het in mindering brengen van scholingskosten?*

De mogelijkheid om op de transitievergoeding kosten in mindering te brengen die tijdens een dienstverband zijn gemaakt voor scholing, wordt verruimd. Ook kosten die gemoeid zijn met het vergroten van de inzetbaarheid van de werknemer voor een andere functie binnen de eigen organisatie, komen in aanmerking.



### Oroepovereenkomsten

Op een aantal punten versterkt de Wab de positie van oproepkrachten aanzienlijk. *Oroeptermijn:* minstens vier dagen van tevoren moet de werkgever de werknemer schriftelijk of elektronisch oproepen (mondeling telt niet). Anders hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan de oproep (die mag dit overigens natuurlijk wel). *Loondoorbetaling:* als de werkgever de oproep binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden intrekt of de tijdstippen wijzigt, dan heeft de werknemer recht op loonbetaling conform de – oorspronkelijke – oproep. Het is niet mogelijk van dit recht op loon af te wijken, ook niet bij cao. Het is wel mogelijk de genoemde termijn van vier dagen bij cao te verkorten, maar niet korter dan 24 uur.

*Opzegtermijn werknemer:* de opzegtermijn van de oproepkracht met een nulurencontract is vier dagen (of de kortere bij cao afgesproken termijn).

*Verplicht aanbod vaste arbeidsomvang:* als de oproepovereenkomst twaalf maanden heeft geduurd, moet de werkgever bij continuering van het dienstverband de

werknemer binnen een maand schriftelijk of elektronisch een aanbod doen voor een arbeidsovereenkomst met een vast aantal uren. Dat moeten er minstens evenveel zijn als het gemiddelde aantal gewerkte uren op maandbasis in het voorafgaande jaar. Doet u dat niet, dan heeft de werknemer vanaf de uiterlijke datum waarop u het aanbod had moeten doen, recht op loon voor het aantal uren waarvoor hij een aanbod had moeten ontvangen.

Let op: als een werknemer voor 1 januari 2020 al langer dan twaalf maanden op oproepbasis werkzaam is, moet u deze voor 1 februari 2020 zo'n aanbod hebben gedaan.

*Welke contracten vallen er onder de oproepovereenkomst?*

Contracten zonder vaste arbeidsomvang (nulurencontracten en min/max-contracten) en contracten waarbij de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten. Ook een uitzendovereenkomst kan een oproepcontract zijn. Een jaarovereenkomst waarbij sprake is van een gelijkmatige spreiding van het loon, geldt niet als oproepcontract.



### Payrollwerknemers

Payrollmedewerkers hebben vanaf 1 januari minimaal recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als medewerkers die werken bij het bedrijf waar zij gedetacheerd zijn. Of preciezer: als de eigen werknemers van de opdrachtgever die werkzaam zijn in gelijke of gelijkwaardige functies. Zijn die er niet bij de opdrachtgever, dan moet worden gekeken naar de arbeidsvoorwaarden van gelijke of gelijkwaardige functies in de sector waar de opdrachtgever werkzaam is. Alleen de pensioenregeling mag afwijken. Wel heeft de payrollwerknemer recht op een adequate pensioenregeling die voldoet aan bij algemene maatregel van bestuur (AMvB) te stellen regels. Die AMvB zal pas op 1 januari 2021 van kracht worden. Achterliggende gedachte van het gelijkstellen van de arbeidsvoorwaarden is dat payrolling niet gebruikt mag worden als instrument om te concurreren op arbeidsvoorwaarden. Daarom moeten voor de payrollmedewerker dezelfde arbeidsvoorwaarden gelden als wanneer hij rechtstreeks in dienst zou zijn bij de opdrachtgever.

De inlener/opdrachtgever is vanaf 1 januari 2020 verplicht om voorafgaand aan de terbeschikkingstelling de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden te melden aan de onderneming die de arbeidskracht payrollt én aan de werknemer. De inlener is via de ketenaansprakelijkheid hoofdelijk aansprakelijk voor eventueel niet-genoten loon van de payrollwerknemer, en er is dus bij gebaat de arbeidsvoorwaarden correct door te geven aan de payrollwerkgever.

*Wanneer is er sprake van payrolling?*

Als de formele werkgever geen actieve rol heeft gespeeld bij de werving en selectie van de payrollkracht, en de payrollonderneming de payrollkracht niet zonder toestemming van de inlener elders te werk mag stellen. Het payrollingregime is overigens ook van toepassing op (personeels)maatschappijen die binnen de eigen groep uitzenden (intraconcernuitzending).

Op de site van AAVN vindt u het document *Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)* op hoofdlijnen van AAVN-juristen Marco Veenstra en Jan Mathies, dat uitgebreid ingaat op de veranderingen die de Wab met zich meebrengt.



**Marco Veenstra**  
is juridisch adviseur bij AAVN



**Jan Mathies**  
is juridisch adviseur bij AAVN



### Administratieve verplichtingen

Als werkgever moet u voor werknemers voor wie u de lage WW-premie afdraagt, in de loonadministratie een afschrift van de arbeidsovereenkomst en een schriftelijke of elektronische loonstrook opnemen. Verder bent u vanaf 1 januari 2020 verplicht om op de loonstrook te vermelden of het gaat om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of om een oproepovereenkomst. ●