

# Maatregelen en toelichting op de Wet arbeidsmarkt in Balans

## Meer balans tussen vast werk en flexwerk

Het kabinet wil het voor werkgevers aantrekkelijker maken om werknemers in vaste dienst te nemen. Dit wil zij bereiken door verschillen in kosten en risico's tussen vaste en flexibele contracten te verminderen. Op die manier worden werkgevers minder huiverig om werknemers een vast contact aan te bieden.

Daarnaast wil het kabinet dat werknemers met flexibele contracten meer zekerheid in werk en inkomen krijgen. Tegelijkertijd moet flexwerk mogelijk blijven waar dat nodig is. Bijvoorbeeld om in te kunnen spelen op een veranderende arbeidsmarkt.

### De belangrijkste maatregelen kort op een rijtje:

- ✓ Ontslag wordt ook mogelijk wanneer omstandigheden uit verschillende ontslaggronden samen een redelijke grond voor ontslag opleveren (cumulatiegrond);
- ✓ De rechter kan een extra vergoeding toekennen van maximaal een halve transitievergoeding bij sprake van cumulatiegrond;
- ✓ Werknemers krijgen vanaf de eerste werkdag recht op een transitievergoeding, ook tijdens de proeftijd;
- ✓ Bij ontslag krijgt iedereen een transitievergoeding van 1/3<sup>e</sup> maandsalaris per gewerkt jaar;
- ✓ Een werkgever met minder dan 25 werknemers kan compensatie krijgen voor de transitievergoeding bij sluiting van het bedrijf;
- ✓ Werkgevers kunnen een werknemer langer in tijdelijke dienst houden;
- ✓ Werkgevers kunnen personeel met tijdelijke contracten na een pauze van 3 maanden weer inhuren, indien daarover afspraken worden gemaakt in de cao;
- ✓ Payrollkrachten krijgen minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden en dezelfde rechtspositie als werknemers in dienst van de opdrachtgever in gelijk(waardige) functies;
- ✓ Een werkgever moet een oproepkracht minstens 4 dagen van te voren schriftelijk of elektronisch oproepen, anders hoeft de werknemer hier geen gehoor aan te geven;
- ✓ Een werkgever moet een oproepkracht na 12 maanden schriftelijk een aanbod doen voor een contract voor een vast aantal uren;
- ✓ De oproepkracht heeft een opzegtermijn van 4 dagen;
- ✓ Werkgevers gaan minder WW-premie betalen voor werknemers die ze vast in dienst nemen.

### Ontslag mogelijk op cumulatiegrond

Nu kan een werkgever een werknemer alleen ontslaan als er aan één van de acht ontslaggronden volledig is voldaan. De nieuwe 9e grond geeft de rechter de mogelijkheid omstandigheden te combineren. De volgende ontslaggronden kunnen bij ontslag op de cumulatiegrond worden gecombineerd:

- ✓ frequent ziekteverzuim;
- ✓ onvoldoende functioneren;
- ✓ verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer;
- ✓ verstoorde arbeidsverhouding en andere omstandigheden.

Omstandigheden die betrekking hebben op bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid kunnen niet worden gecombineerd. Op ontbindingsverzoeken ingediend vóór 1 januari 2020 blijft het oude recht van toepassing; dus is geen cumulatiegrond mogelijk.

### **Voorbeeld**

*Neem een situatie waarin u een werknemer wilt ontslaan wegens disfunctioneren, maar dit niet voldoende kunt aantonen omdat u geen compleet ontslagdossier heeft opgebouwd. Ook is de verstandhouding tussen u en uw werknemer flink verstoord. Beide omstandigheden bieden afzonderlijk beschouwd misschien onvoldoende grond voor ontslag, maar in combinatie mogelijk wel. De aangevoerde omstandigheden moeten de rechter ervan overtuigen dat er in redelijkheid niet meer van de werkgever gevergd kan worden dat de arbeidsovereenkomst blijft bestaan. Een deugdelijk dossier met feiten en omstandigheden waarop het verzoek is gebaseerd blijft van belang. In zijn preventieve toets checkt de kantonrechter ook de herplaatsingsmogelijkheden.*

### Langere keten van tijdelijke contracten

Werkgevers kunnen een werknemer langer in tijdelijke dienst houden. De periode waarna opeenvolgende tijdelijke contracten overgaan in een vast contract wordt namelijk verruimd (de ketenbepaling). Nu is het mogelijk om 3 tijdelijke aansluitende contracten in 2 jaar aan te gaan, dit worden 3 tijdelijke aansluitende contracten in 3 jaar.

Werkgevers kunnen personeel met tijdelijke contracten na een pauze van 3 maanden weer inhuren, indien daarover afspraken worden gemaakt in de cao. Nu is dat een pauze van 6 maanden. Dit kan alleen bij terugkerend tijdelijk werk dat maximaal 9 maanden per jaar wordt gedaan (denk aan seizoensarbeid).

### Payroll

Payrollkrachten krijgen minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden en dezelfde rechtspositie als werknemers in dienst van de opdrachtgever in gelijk(waardige) functies. Ook krijgen zij recht op een 'adequate pensioenregeling'. Payrollen blijft mogelijk om opdrachtgevers te ontzorgen.

### Oproepcontracten

Er is sprake van een oproepcontract als:

- ✓ De werknemer geen loon krijgt wanneer deze niet werkt;
- ✓ Het aantal uren werk niet is vastgelegd in een tijdvak van hoogstens een maand of hoogstens een jaar;
- ✓ Recht op loon ongelijkmatig (over dat tijdvak) is verspreid.

Nulurencontracten en min/max-contracten zijn oproepovereenkomsten. Een contract met een jaarurennorm, met een vast loonbedrag per periode, wordt niet gezien als oproepcontract. Ook vaste arbeidsovereenkomsten met consignatie, bereikbaarheidsdiensten en aanwezigheidsdiensten worden niet gezien als oproepovereenkomsten, mits deze diensten per uur in geld of tijd worden vergoed.

Een werkgever moet een oproepkracht minstens 4 (kalender)dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch (bv. e-mail) oproepen, anders hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan de oproep (hij mag dit natuurlijk wel). De werkdag zelf telt niet mee. Dit betekent dat als op vrijdag gewerkt wordt, uiterlijk maandag moet worden opgeroepen. Dat kan ook s 'avonds zijn. Oproepkrachten houden recht op loon over die uren als een bedrijf dit werk minder dan 4 dagen van tevoren afzegt of wijzigt. In een cao kunnen afspraken worden gemaakt om de termijn van 4 dagen te verkorten tot 1 dag.

#### **Voorbeeld**

*Een werkgever wijzigt op woensdag de oproep om zaterdag te werken van 8.00 tot 12.00 uur naar 13.00 tot 17.00 uur; in dat geval moet de werkgever 8 uur loon betalen*

Vanaf 1 januari 2020 mag een werkgever een werknemer hooguit één jaar als oproepkracht laten werken. De werkgever moet een oproepkracht na 12 maanden schriftelijk een aanbod doen voor een contract voor een vast aantal uren. De werkgever is niet verplicht een werknemer na 12 maanden een nieuw contract aan te bieden. Een tijdelijk contract kan dus nog steeds eindigen. Wel is de werkgever verplicht om een aanbod te doen voor een vast aantal uren als de werkgever na 12 maanden de werknemer bij zich wilt laten werken. Dat kan ook een nieuw tijdelijk contract zijn, maar de werkgever mag geen oproepcontract aanbieden. Als de werknemer als oproepkracht wil blijven werken, is dat toegestaan. Wij adviseren om de oproepkracht schriftelijk te laten verklaren dat hij geen gebruik maakt van het aanbod.

De werkgever moet het aanbod binnen één maand doen. Dit moet hetzelfde aantal uren omvatten als de werknemer gemiddeld in de afgelopen 12 maanden heeft gewerkt. Voor zover opvolgende contracten elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan zes maanden worden ze samengeteld. Hierbij worden de tussenpozen zelf niet meegeteld. Komt de werkgever deze verplichting niet na, dan moet hij na de 13<sup>e</sup> maand het loon betalen van de uren die hij had moeten aanbieden (verjaringstermijn van loonvordering is 5 jaar).

De werkgever moet de werknemer ten minste één maand geven om het aanbod te aanvaarden. Indien de werknemer op de invoeringsdatum van de wet, 1 januari 2020, al langer dan 12 maanden op oproepbasis werkzaam is, moet het aanbod voor 1 februari 2020 worden gedaan.

### **Toelichting transitievergoedingen**

Bij ontslag krijgt iedereen een transitievergoeding van 1/3e maandsalaris per gewerkt jaar. Onvolledige dienstjaren worden naar rato berekend.

De regels voor ontslag en transitievergoeding zoals die golden op 31 december 2019, blijven van toepassing bij een einde van de arbeidsovereenkomst in 2020 of later, als de procedure bij het UWV of kantonrechter is gestart voor 1 januari 2020, de arbeidsovereenkomst voor die datum is opgezegd, of de werknemer voor die datum met het ontslag heeft ingestemd.

Moet een bedrijf met minder dan 25 werknemers de deuren sluiten? Dan kan de werkgever compensatie krijgen voor de transitievergoedingen. Deze compensatie wordt alleen toegekend als de onderneming wordt gestopt omdat de werkgever met pensioen gaat, ziek is of overlijdt (inwerkingtreding: 1 januari 2021).

Een werkgever kan vanaf 1 april 2020 voor de zieke werknemer waarmee hij na 104 weken ziekte de dienstbetrekking beëindigt een compensatie voor de transitievergoeding aanvragen bij het UWV.

#### Wanneer is de werkgever een transitievergoeding aan de werknemer verschuldigd?

De werkgever is vanaf 1 januari 2020 een transitievergoeding aan de werknemer verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst:

- ✓ Door de werkgever is opgezegd;
- ✓ Op verzoek van de werkgever is ontbonden;
- ✓ Na een einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet en voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst geen opvolgende arbeidsovereenkomst is aangegaan, die tussentijds kan worden opgezegd en ingaat na een tussenpoos van ten hoogste 6 maanden.

De werkgever is vanaf 1 januari 2020 een transitievergoeding aan de werknemer verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever:

- ✓ Door de werknemer is opgezegd;
- ✓ Op verzoek van de werknemer is ontbonden;
- ✓ Na een einde van rechtswege op initiatief van de werknemer niet aansluitend is voortgezet.

De werkgever hoeft geen transitievergoeding te betalen:

- ✓ Bij een beëindiging van het contract met wederzijds goedvinden. (Bij een vaststellingsovereenkomst is de werkgever volgens de wet niet verplicht om een transitievergoeding te betalen. De hoogte van de ontslagvergoeding is de uitkomst van onderhandelingen tussen werkgever en werknemer);
- ✓ Als de werknemer is ontslagen, omdat hij ernstig verwijtbaar handelde of ernstig verwijtbaar nalatig was, tenzij de kantonrechter anders beslist;
- ✓ Als de werknemer die is ontslagen nog geen 18 jaar is en gemiddeld ten hoogste 12 uur per week werkte;
- ✓ Als de werknemer ontslagen is, omdat hij de AOW- gerechtigde of andere pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt of na het bereiken van deze leeftijd;
- ✓ Als het bedrijf failliet is gegaan of als de werkgever in de schuldsanering terecht is gekomen. Dit geldt ook als de rechtbank de werkgever surseance van betaling (uitstel van betaling) heeft verleend, omdat hij de schulden niet kan betalen;
- ✓ Als bij cao een andere voorziening is afgesproken. Bij cao kan vanaf 1 januari 2020 (ten nadele van de werknemer) worden afgeweken van de transitievergoeding, en is meer maatwerk mogelijk. Wel moet de cao voorzien in een redelijke financiële vergoeding of in voorzieningen die de kans op nieuw werk vergroten. Alleen bij ontslag om bedrijfseconomische redenen kan bij cao worden afgeweken van de transitievergoeding;
- ✓ Als de werknemer vóór het (van rechtswege) eindigen van een tijdelijk contract een volgend tijdelijk contract is aangegaan met de werkgever.

Kan de werkgever de transitievergoeding niet in één keer betalen omdat dit de bedrijfsvoering schaadt? Dan kan de werkgever die in termijnen betalen, verspreid over maximaal 6 maanden.

Heeft de werkgever tijdens de arbeidsovereenkomst kosten gemaakt om de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie te bevorderen? (Bijvoorbeeld kosten voor outplacement of scholing) Dan kunnen deze kosten in overleg met de werknemer in mindering worden gebracht. Ook inzetbaarheidskosten kunnen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding als zij zijn gemaakt voor activiteiten die tot doel hebben de inzetbaarheid van de werknemer in een andere functie binnen de organisatie van de werkgever te bevorderen.

Voor het in mindering kunnen brengen van kosten op de transitievergoeding gelden de volgende voorwaarden:

- ✓ De werkgever heeft de kosten gespecificeerd en de werknemer hierover geïnformeerd;
- ✓ De werknemer stemt vooraf schriftelijk in met het in mindering brengen van de kosten op de transitievergoeding;
- ✓ De kosten zijn gemaakt door de werkgever zelf;
- ✓ De kosten zijn gemaakt ten behoeve van de werknemer;
- ✓ Loonkosten mogen niet in mindering worden gebracht. Dit is anders als werkgever en werknemer een langere opzegtermijn afspreken en werknemer in deze periode is vrijgesteld van werk;

- ✓ De kosten staan in een redelijke verhouding tot het doel waarvoor deze zijn gemaakt;
- ✓ De kosten komen in mindering op dat deel van de transitievergoeding dat is opgebouwd in de periode waarin de kosten zijn gemaakt of hierna;
- ✓ De kosten kunnen niet elders door de werkgever worden gedeclareerd;
- ✓ De kosten kunnen niet op werknemer worden verhaald via bijvoorbeeld een studiekostenbeding.

De werkgever moet de transitievergoeding binnen één maand na ontslag betalen. Als de werkgever de vergoeding niet betaalt of als de werknemer het oneens is over de hoogte ervan, dan moet de werknemer dit binnen drie maanden na de dag dat de arbeidsovereenkomst is geëindigd voorleggen aan de kantonrechter. De termijn van drie maanden is een vervaltermijn. Het voorleggen aan de rechter moet plaatsvinden middels een verzoekschriftprocedure. Als de werknemer de vervaltermijn laat verlopen, vervalt zijn mogelijkheid de transitievergoeding bij zijn werkgever op te eisen.

### **Toelichting compensatieregeling**

Als een werkgever een werknemer ontslaat wegens langdurige arbeidsongeschiktheid dan heeft de werknemer recht op een transitievergoeding. De werkgever kan de betaalde vergoeding, onder voorwaarden, per 1 april 2020 gecompenseerd krijgen door het UWV. Dat geldt ook voor vergoedingen die in het verleden zijn betaald vanaf 1 juli 2015 (mits einde tweede ziektejaar niet ligt vóór 1 juli 2015). Op uiterlijk 30 september 2020 moet de aanvraag voor terugbetaling van eerder betaalde transitievergoedingen worden ingediend. Voor nieuwe gevallen moet de aanvraag uiterlijk zes maanden na betaling van de volledige (transitie)vergoeding worden ingediend. De vergoeding is niet hoger dan het loon tijdens de ziekteperiode. De wijze van beëindiging is niet relevant voor het recht op compensatie (dus ook bij wederzijds goedvinden en einde contract bepaalde tijd). Voorwaarde is dat de werknemer tenminste twee jaar ziek is bij het einde van de arbeidsovereenkomst. UWV ontwikkelt hiervoor een digitaal aanvraagformulier.

In de WAB is daarnaast bepaald dat compensatie van de transitievergoeding onder voorwaarden voor kleine werkgevers mogelijk is als de werkgever vanwege pensionering zijn onderneming niet voortzet, of als gevolg van ziekte of gebreken niet meer in staat is de onderneming voort te zetten. Ook als de werkgever komt te overlijden en dit leidt tot bedrijfsbeëindiging kan de betaalde transitievergoeding voor compensatie in aanmerking komen. Beoogd is dat dit op 1 januari 2021 in werking treedt. De regeling wordt nog uitgewerkt en heeft geen terugwerkende kracht.

### **Toelichting WW-premies**

Werkgevers gaan minder WW-premie betalen voor werknemers die ze vast in dienst nemen. Een vast contract is een schriftelijke overeenkomst voor onbepaalde tijd, niet zijnde een oproepovereenkomst. De WW-premie voor vaste contracten wordt vijf procentpunten

lager dan voor flexibele krachten. In welke sector een werkgever actief is, heeft geen invloed meer op de hoogte van de WW-premies. In de nieuwe situatie komen er twee tarieven WW-premie.

De lage premie voor werknemers in vaste dienst wordt in 2020 2,94% en voor personen met een tijdelijk contract 7,94%.

De lage premie is van toepassing als aan 3 voorwaarden wordt voldaan:

1. Er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
2. De arbeidsovereenkomst is schriftelijk;
3. Er is geen sprake van een oproepovereenkomst.

De werkgever mag ook de lage WW-premie betalen als:

- ✓ De werknemer onder de 21 jaar is en maximaal 48 uur (per aangiftetijdvak van vier weken) of 52 uur (per aangiftetijdvak van een kalendermaand) verloond heeft gekregen.
- ✓ De werkgever een leerling in dienst heeft die de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) volgt. De overeenkomst met de BBL-leerling moet voorzien zijn van een dagtekening en zijn opgenomen in de administratie van de werkgever;
- ✓ De werkgever een uitkering werknemersverzekeringen (WW, ZW, WIA, WAO, WAZO) betaalt als werkgeversbetaling of als eigenrisicodragers. Over dit deel van de betaling aan de werknemer is de werkgever dan de lage WW-premie verschuldigd.

*Sommige werkgevers hebben, als na een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een overeenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangegaan, geen nieuwe arbeidsovereenkomst opgemaakt, maar een bevestiging gestuurd dat de overeenkomst voor bepaalde tijd is overgegaan naar een overeenkomst voor onbepaalde tijd. Om voor de lage premie in aanmerking te komen, moet er alsnog een door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden opgesteld of een door beide partijen ondertekend addendum bij de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst. Minister Koolmees heeft hiervoor een coulanche periode ingesteld tot 1 april 2020. Dan moet er voor deze werknemers een door beide partijen ondertekende schriftelijke arbeidsovereenkomst of het door beide partijen ondertekende schriftelijke addendum in de loonadministratie aanwezig zijn waaruit blijkt dat de werknemer op uiterlijk 31 december 2019 voor onbepaalde tijd in dienst was.*

#### Voorbeeld

Het verschil tussen de lage en hoge premie wordt hieronder inzichtelijk gemaakt.

Vb Jaarsalaris 40.000 euro

- |                        |                  |
|------------------------|------------------|
| • Lage premie (2,94%): | € 1.176,-        |
| • Hoge premie (7,94%): | € 3.176,-        |
| <b>Verskil:</b>        | <b>€ 2.000,-</b> |

#### Herziening

Herziening van premie betreft de wijziging met terugwerkende kracht van de lage AWf-premie in de hoge premie. Er zijn twee situaties van herziening waardoor met terugwerkende kracht de lage premie herzien moet worden naar de hoge premie:

- ✓ De dienstbetrekking eindigt binnen 2 maanden na aanvang (ook als de werknemer zelf ontslag neemt);
- ✓ De werknemer krijgt binnen een kalenderjaar meer dan 30% meer uren verloond dan contractueel voor dat jaar is overeengekomen. (zie hieronder)

Berekening herziening in verband met meer dan 30% extra verloonde uren

- ✓ De werkgever en werknemer komen samen de gebruikelijke arbeidsduur contractueel overeen. Het aantal verloonde uren kan echter hoger liggen dan de overeengekomen omvang van de te verrichten arbeid, bijvoorbeeld door overwerk. De werkgever geeft de overeengekomen vaste arbeidsomvang per week en het aantal daadwerkelijk verloonde uren per aangiffetijdvak aan in de loonaangifte. Om omzeiling van de hoge premie tegen te gaan dient te worden voorkomen dat vaste contracten worden aangegaan met een (zeer) beperkt aantal vaste uren en in de praktijk structureel overwerk wordt ingezet als flexibele arbeid. Daarom wordt ten aanzien van een werknemer waarvoor de werkgever in een kalenderjaar meer dan 30% extra uren heeft verloond, ten opzichte van het aantal uren dat voortvloeit uit de overeengekomen arbeidsomvang in dat jaar, de lage AWf premie herzien. De werkgever moet alsnog de hoge AWf premie afdragen over het gehele kalenderjaar of over de periode dat de dienstbetrekking gedurende het kalenderjaar heeft bestaan. Om te berekenen of deze situatie op een werknemer van toepassing is, moet de verhouding tussen het aantal verloonde uren en de totale overeengekomen arbeidsomvang in een kalenderjaar worden berekend;
- ✓ De 30% herzieningssituatie geldt niet indien de overeengekomen arbeidsomvang van de vaste arbeidsovereenkomst gemiddeld 35 uur per week of meer bedraagt in een kalenderjaar.

**Meer weten?**

[Wissenraet van Spaendonck](#) heeft jarenlange ervaring in verenigingsmanagement. Wissenraet van Spaendonck kan ook úw vereniging ondersteunen bij de inrichting van algemene voorwaarden. Ook voor het opstellen of actualiseren van statuten, huishoudelijke reglementen of de inrichting van uw stichting en andere juridische aangelegenheden kunt u bij ons terecht. Onze verenigingservaring van bijna 100 jaar helpt ons daarbij. Wij helpen u graag bij uw vragen.



[mr. Charlotte Soons](#)  
[m.soons@wispa.nl](mailto:m.soons@wispa.nl)  
telefoon: 013 - 59 44 594

Reitseplein 1, 5037 AA Tilburg  
[www.vanspaendonck-wispa.nl](http://www.vanspaendonck-wispa.nl)