

# Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

Alle feiten op een rijtje!

*Nieuwe  
Baan.nl*



## De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB)

Op 28-5-2019 heeft de Eerste Kamer ingestemd met de nieuwe Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). De WAB kan gezien worden als de opvolging op de Wet Werk en Zekerheid. Het doel van de Wet Arbeidsmarkt in Balans is het aantrekkelijker maken voor werkgevers om mensen in vaste dienst te nemen, terwijl flexwerk mogelijk blijft waar het nodig is. Flex wordt dus minder flex en vast iets minder vast.

Werkgeverschap wordt door de nieuwe wetgeving voor eenieder duurder. Dit heeft als gevolg dat ook uitzenden en payrolling duurder zal gaan worden, maar bijvoorbeeld ook de tijdelijke contracten die een inlener zelf sluit. Hoeveel duurder het gaat worden is per situatie afhankelijk. Generiek gezien wordt werkgeverschap duurder met uitzondering van onbepaalde tijd contracten met een vast aantal uren. Op 1 januari 2020 zal de WAB in werking treden.

De belangrijkste wijzigingen

- Ketenregeling
- Proeftijd
- Ontslagrecht
- Transitievergoeding
- Oproepkrachten
- Payrolling
- WW-premie
- Uitzenden versus Payroll

Voor vragen over de WAB kun je ons altijd bereiken op 085-8771757. Graag komen we bij je langs om e.e.a. toe te lichten.





### **Ketenregeling**

Vanaf 1 januari 2020 biedt de WAB werkgevers de mogelijkheid om de duur van tijdelijke arbeidsovereenkomsten te verhogen van maximaal twee naar drie jaar. Het aantal tijdelijke contracten dat gedurende deze periode kan worden aangeboden blijft drie. De ketenregeling wordt doorbroken wanneer er minimaal zes maanden tussen de contracten zit.

Uitzondering: De onderbreking tussen tijdelijke contracten kan worden verkort van zes naar drie maanden als sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat maximaal negen maanden per Vanaf 1 januari 2020 biedt de WAB werkgevers de mogelijkheid om de duur van tijdelijke jaar kan worden gedaan. Het verkorten van de onderbreking is cao afhankelijk.

### **Proeftijd**

Voor vaste contracten kan de werkgever langere proeftijden gaan hanteren. De maximale duur van de proeftijd wordt 5 maanden. Voorheen bedroeg deze proeftijd maximaal 2 maanden. De proeftijd in een contract voor bepaalde tijd van twee jaar of langer wordt verlengd van twee naar drie maanden. Voor arbeidsovereenkomsten korter dan twee jaar maar langer dan zes maanden blijft de proeftijd één maand. Voor de overeenkomsten korter dan 6 maanden geldt dat er geen proeftijd kan worden opgenomen.

## Ontslagrecht

In de huidige situatie geldt dat een werkgever aan één van de acht ontslaggronden moet voldoen om een overeenkomst met een werknemer te beëindigen. Naast de acht bestaande ontslaggronden komt er een extra ontslaggrond bij, namelijk de cumulatiegrond. Bij deze nieuwe negende grond heeft de rechter de mogelijkheid twee of meer ontslaggronden te combineren. Wanneer deze nieuwe ontslaggrond toegepast wordt, kan de rechter de werknemer een extra vergoeding toekennen van maximaal 50% bovenop de wettelijke transitievergoeding.

## Transitievergoeding

Op dit moment hebben werknemers recht op een transitievergoeding als hun arbeidsovereenkomst ten minste twee jaar heeft geduurd. Met ingang van 1 januari 2020 hebben werknemers vanaf dag één recht op een transitievergoeding. De hogere opbouw bij dienstverbanden langer dan tien jaar of voor werknemers van 50 jaar en ouder wordt per 1 januari 2020 afgeschaft. De hoogte van de transitievergoeding verandert ook en gaat 1/3 maandsalaris per dienstjaar bedragen (pro rata bij een gedeeltelijk dienstjaar); dit is omgerekend 2,78% van het totale salaris. De transitievergoeding is overigens pas verschuldigd als de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt beëindigd of niet wordt verlengd; dat verandert niet. Door het schrappen van de referteperiode van 24 maanden zal dus vaker een transitievergoeding verschuldigd zijn, maar het bedrag van de transitievergoeding zal lager zijn dan onder de huidige wetgeving.

## Oproepkrachten

De WAB zorgt ook voor belangrijke veranderingen voor oproepkrachten. Allereerst krijgt een werkgever de verplichting om de oproepkracht na 12 maanden een aanbod te doen voor een vast aantal uren dat het gemiddelde is van het aantal uren dat hij/zij in dat jaar gewerkt heeft. Hiermee beoogt de wetgever meer zekerheid te geven aan oproepkrachten. Verder krijgt de werkgever de verplichting om oproepkrachten tenminste 4 dagen van te voren op te roepen. Deze oproeptermijn kan via de cao worden ingekort tot minimaal 24 uur. Oproepkrachten behouden recht op loon als het werk wordt afgezegd. Met de wetswijziging wordt voorgesteld dat een werknemer alleen verplicht is te komen werken als een werkgever hem vier dagen van tevoren oproept.



## Payrolling

Werknemers die op payrollbasis werken krijgen met ingang van 1 januari 2020 dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever. Deze werknemers vallen dus niet meer onder de uitzendregels en het fasesysteem mag niet meer worden toegepast. Voor uitzendovereenkomsten geldt geen wijziging.

## WW-premie

De WW-premie wordt voor werkgevers lager wanneer zij werknemers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbieden. "Flex" wordt duurder gemaakt door de WW-premie voor arbeidscontracten voor onbepaalde tijd 5% lager te stellen dan de premie die gaat gelden voor andere contracten. De 5% duurdere premie gaat dus gelden voor jaarcontracten, oproepovereenkomsten, uitzendovereenkomsten, nulurencontracten, min-maxcontracten en dergelijke flexibele contracten. Dit geldt niet alleen voor uitzendbureaus/payrollorganisatie, maar voor alle werkgevers van Nederland. De WW-premie voor vaste contracten wordt 2,94% en voor alle flexibele/bepaalde tijd contracten wordt deze premie 7,94%. Voor jongeren tot 21 jaar met een bijbaan van maximaal 12 uur per week gelden ook de lage WW-premie van 2,94%.



## Uitzenden versus Payrolling

Uitzenden en payroll lijkt in de basis erg veel op elkaar. Er zijn twee belangrijke verschillen. Bij payroll vindt het samenbrengen vraag en aanbod, de allocatiefunctie, bij de inlener plaats en bij uitzenden gebeurt dit door een recruiter/intercedent. Daarnaast is er bij payroll sprake van een exclusieve terbeschikkingstelling. Bij uitzenden is er sprake van een niet-exclusieve terbeschikkingstelling omdat de werknemer bij verschillende inleners arbeid kan verrichten.

Vanaf 1 januari 2020 kan een payroll onderneming die geen allocatiefunctie vervuld de uitzend cao niet meer toepassen. Deze payroll ondernemingen worden vanaf januari 2020 ingedeeld in sector 45 (Zakelijke Dienstverlening III). Uitzendbedrijven worden vanaf januari 2020 ingedeeld in sector 52 (Uitzendbedrijven). Deze indeling is weer van belang voor de hoogte van de premie voor de Werkhervattingskas (Whk premie). Deze Whk premie is weer van belang en van invloed op de kostprijs.

Nieuwebaan.nl  
E [info@nieuwebaan.nl](mailto:info@nieuwebaan.nl)  
T 085-8771757

Griekenweg 23  
5342 PX Oss

*Nieuwe  
Baan.nl*

