



Whitepaper  
Wegwijs in de WAB

# Uit deze whitepaper haal je:

- Dit is de WAB
- De drie hoofdthema's
- De gevolgen van de WAB voor je medewerkers en voor je organisatie

# Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in vogelvlucht</b>	<b>6</b>
1. Het ontslagrecht	8
2. Flexibele arbeid	12
3. Premiedifferentiatie WW	16

In 2015 trad de Wet werk en zekerheid (Wwz) in werking, die als doel had de kloof tussen 'vaste' en 'flex' medewerkers te verkleinen. Dat is echter niet gelukt. Daarom lanceerde het kabinet nog geen drie jaar later plannen voor de Web arbeidsmarkt in balans (WAB). Het wetsvoorstel bevat een pakket van maatregelen dat de arbeidsmarkt nog beter moet reguleren.

## **Wetsvoorstel aangenomen**

Op 28 mei 2019 heeft een meerderheid van de Eerste Kamer ingestemd met het Wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans (WAB). Daarmee is de wet, waarmee minister Wouter Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de arbeidsmarkt wenst te hervormen, aangenomen. De beoogde datum van inwerkingtreding van de meeste onderdelen van de wet is 1 januari 2020. Naar verwachting zal een adequate pensioenregeling voor payrollers er niet eerder zijn dan 1 januari 2021. Via een link op bijvoorbeeld intranet komen ze rechtstreeks in hun eigen HR-omgeving. SSO verstrekt bovendien de juiste autorisaties voor Youforce op basis van de netwerkgegevens.

## Commentaar bij WAB

Van verschillende kanten is wel flinke kritiek geleverd op de wet. De minister achtte snelheid echter geboden bij het in balans brengen van de arbeidsmarkt en de Eerste Kamer is hem daarin gevolgd. De fracties van de regeringspartijen plus de fracties OSF en Duthler – met elk één zetel – stemden voor de motie, hetgeen voldoende was voor een meerderheid.

Twee moties kregen brede steun van de Eerste Kamer:

- Ontslag als gevolg van werkweigering in verband met gewetensbezwaar kan geen onderdeel zijn van de cumulatiegrond.
- De minister dient voor de zomer van 2019 een nadere uitwerking te presenteren van voorstellen voor een ZZP-beleid met adequate bescherming van de onderkant van de arbeidsmarkt.

De Wet arbeidsmarkt in balans treedt in werking op 1 januari 2020



# De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in vogelvlucht

## Wat

De Wet arbeidsmarkt in balans wijzigt wet- en regelgeving op het gebied van personeel en arbeid. Met name: het Burgerlijk Wetboek (BW), de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv), de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi), de Ziektewet (ZW), de Werkloosheidswet (WW) en de Wet op de loonbelasting 1964 (Wlb).

## Waarom

'Payrollwerknemers krijgen een betere rechtspositie en arbeidsvoorwaarden en oproepkrachten krijgen meer zekerheid op werk en inkomen' staat in het bericht op [Rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl) \* waarmee de WAB wordt toegelicht. Het doel van de WAB is de balans tussen vaste en flexibele contracten te herstellen, die de laatste jaren is verstoord. Aan de ene kant wil de minister voor werkgevers de mogelijkheden voor ontslag verruimen, aan de andere kant wil hij met de wet medewerkers meer inkomens- en baan zekerheid geven.



\* **Zie ook:** 'Wet arbeidsmarkt in balans (WAB): wat er verandert vanaf 1 januari 2020'

## Waarmee

De wetswijzigingen die de balans moeten herstellen zijn onder te verdelen in drie hoofdthema's.

1. Het ontslagrecht
2. Flexibele arbeid
3. Premiedifferentiatie WW

## Wanneer

Het wetsvoorstel is aangenomen op 28 mei 2019. De Wet arbeidsmarkt in balans treedt in werking op 1 januari 2020. Een pensioenregeling voor payrollers wordt niet eerder verwacht dan 1 januari 2021.



# 1. Het ontslagrecht

De Wet arbeidsmarkt in balans wil de posities van flexwerkers en medewerkers in vaste dienst dichterbij elkaar brengen. De eerste van de drie wegen om dat te bereiken is via versoepeling van het ontslagrecht. De invoering van de i-grond voor ontslag, aanpassing van de proeftijd voor meerjaarscontracten en een verandering in de transitievergoedingen moeten het voor werkgevers aantrekkelijker maken om een vast contract af te sluiten, waarmee de verhouding flexwerkers en vaste medewerkers gezonder wordt. \*



\* **Zie ook:** 'Staat de medewerker makkelijker op straat door de nieuwe wet?'

## De ontslaggronden c t/m h

- **c:** frequent verzuim
- **d:** disfunctioneren
- **e:** verwijtbaar handelen of nalaten
- **f:** werk weigeren wegens ernstig gewetensbezwaar
- **g:** verstoorde arbeidsrelatie
- **h:** andere omstandigheden waardoor niet kan worden verwacht van de werkgever dat hij het dienstverband in stand houdt.

NB: Ontbinding van het arbeidscontract op basis van ontslaggrond a (bedrijfseconomische reden) en b (langdurige arbeidsongeschiktheid) loopt niet via de rechter maar via het UWV.





## Invoering van een zogenaamde cumulatiegrond voor ontslag (i-grond)

De cumulatiegrond (of i-grond) houdt in dat een arbeidsovereenkomst kan worden ontbonden als er sprake is van een combinatie van twee of meer 'niet voldragen' ontslaggronden. Hiermee worden de ontslaggronden c t/m h bedoeld. Er moeten redelijke gronden zijn voor het ontslag door de werkgever. Het laatste woord is aan de rechter.

## Verandering voor werkgever

Nu is het zo dat er voor het ontbinden van arbeidscontracten via de kantonrechter zes verschillende ontslaggronden worden onderscheiden (c t/m h) die elk op zichzelf voldoende reden moeten geven om een medewerker te ontslaan. Vanaf het moment dat de WAB van kracht wordt, kan een werkgever een ontbindingsverzoek indienen op basis van een combinatie van verschillende ontslaggronden (cumulatiegrond of i-grond). Samen kunnen ze voldoende argument vormen voor de rechter om het ontbindingsverzoek in te willigen.

### Extra vergoeding

Indien de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op grond van cumulatiegrond, kan hij aan de werknemer een extra vergoeding toekennen van ten hoogste de helft van de transitievergoeding.

## **Geen wijziging proeftijd meerjaarscontracten**

Er is sprake van geweest dat de maximale proeftijd bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van twee jaar of langer zou worden verlengd tot drie maanden. Dit is echter niet opgenomen in het wetsvoorstel. De maximale proeftijd bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van twee jaar of langer blijft dus twee maanden.

## **Wijziging transitievergoeding**

Onder de Wwz is de transitievergoeding geïntroduceerd: iedere medewerker die twee jaar of langer in dienst is bij een werkgever heeft recht op een vergoeding indien de arbeidsovereenkomst door of op initiatief van de werkgever wordt beëindigd. De transitievergoeding is op dit moment nog afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst afgerond op halve jaren. Voor 50-plussers bestaat een overgangsregeling. In de Wwz is al vastgelegd dat deze overgangsregeling eindigt in 2020.

Wanneer de WAB van kracht is, krijgen medewerkers vanaf de eerste werkdag recht op een transitievergoeding, ook tijdens de proeftijd. De afronding op halve jaren verdwijnt, voortaan wordt de vergoeding berekend naar evenredigheid van de gewerkte dagen. In dat opzicht is er sprake van een verruiming van de regeling. Ten aanzien van de hoogte van de transitievergoeding vindt er echter een versobering plaats: voortaan wordt de vergoeding gebaseerd op 1/3 maandsalaris per dienstjaar. Ook het verdwijnen van de overgangsregeling betekent een versobering.

## Verandering voor werkgever

Ook een medewerker die tijdens de proeftijd wordt ontslagen krijgt recht op een transitievergoeding. Deze zal echter zeer laag zijn.

## Verandering voor medewerker

De duur van het dienstverband heeft nu gevolgen voor de opbouw van de transitievergoeding. Wie tien jaar in dienst is geweest, bouw voor de jaren daarna een hogere transitievergoeding op. Dat onderscheid verdwijnt als de WAB ingaat.

### **Commentaar bij maatregelen t.a.v. transitievergoeding**

Werkgevers verwachten een toename van de kosten, doordat ze voortaan de transitievergoeding moeten betalen vanaf de eerste dag en niet pas na twee jaar in dienst.

Het tweede hoofdthema van de Wet arbeidsmarkt in balans is flexibele arbeid. Het aantal flexwerkers, in de vorm van ZZP'ers, payrollers en oproepkrachten, is de laatste jaren enorm gegroeid. Deze groep is niet meer weg te denken uit de Nederlandse arbeidsmarkt. Met de Wet arbeidsmarkt in balans wil het kabinet echter wel de negatieve gevolgen van flexibele arbeid beperken. Als instrumenten om dit te bereiken worden ingezet: verlenging van de ketenbepaling, versterking van de positie van oproepkrachten en gelijke behandeling van payrollers. \*

### **Verlenging ketenbepaling**

Een van de belangrijkste maatregelen uit de Wet arbeidsmarkt in balans is dat de duur van de ketenbepaling wordt verlengd van twee naar drie jaar. Momenteel hebben medewerkers na drie tijdelijke contracten of na een dienstverband van twee jaar (wat eerder komt) recht op een vast contract. Deze keten wordt doorbroken als er meer dan zes maanden tussen twee tijdelijke contracten hebben gezeten.



\* **Zie ook:** 'Is WAB redder in nood voor de flexwerker?'

### **Terugkerend tijdelijk werk**

Ten aanzien van terugkerend tijdelijk werk dat ten hoogste negen maanden per jaar kan worden verricht, kunnen bij cao nadere afspraken worden gemaakt.

## Verandering voor werkgever

Werkgevers mogen dus weer drie tijdelijke contracten sluiten of een tijdelijk dienstverband aanbieden van drie jaar, voordat de medewerker recht krijgt op een vast contract.

## Verandering voor medewerker

Met de verlenging van de ketenbepaling wordt één van de maatregelen uit de Wet werk en zekerheid (Wwz) teruggedraaid. In de praktijk bleek namelijk dat medewerkers door deze verkorting juist vaker werden ontslagen.

### **Versterking van de positie van oproepkrachten**

Oproepcontracten bieden werkgevers de nodige flexibiliteit bij het invullen van roosters en in geval van pieken in de werkdruk. Onder de WAB wordt de positie van oproepkrachten verstevigd:

- Oproepkrachten hoeven niet meer permanent beschikbaar te zijn voor arbeid.
- Een oproepkracht moet minimaal vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch worden opgeroepen.
- Als de werkgever binnen vier dagen voor aanvang van het werk de oproep intrekt, heeft de oproepkracht recht op loon over de uren waarvoor hij oorspronkelijk is opgeroepen.

- Steeds als het oproepcontract twaalf maanden heeft geduurd, moet de werkgever de oproepkracht binnen één maand schriftelijk of elektronisch een aanbod doen voor een arbeidsovereenkomst met vaste arbeidsomvang. Deze is gelijk aan de gemiddelde omvang van arbeid over de voorafgaande twaalf maanden. Als de werkgever zijn plicht om een vaste arbeidsomvang aan te bieden niet nakomt, heeft de oproepkracht de mogelijkheid een loonvordering in te dienen.

## Verandering voor werkgever

De werkgever zal de inzet van oproepkrachten scherper moeten plannen en zich goed bewust moeten zijn van zijn plichten ten aanzien van de oproepkrachten.

### **Gelijke behandeling van payrollers**

Het laatste instrument dat de WAB biedt om de positie van flexkrachten te versterken is dat payrollers wat betreft (primaire en secundaire) arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk moeten worden behandeld als medewerkers die bij de inlenende werkgever in dienst zijn. Dit gaat leiden tot hogere kosten voor de inlener.

De bedoeling van deze wetswijziging is ook om – binnen een branche – concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan. De laatste jaren is er veel discussie geweest over de verschillen in arbeidsvoorwaarden voor payrollers en vaste medewerkers. Er zijn zelfs stemmen opgegaan om payrolling geheel af te schaffen. De WAB gaat niet zo ver, maar scherpt wel de regels aan.

## Commentaar bij maatregelen t.a.v. payrolling

Bij de internetconsultatie over de WAB zijn veel opmerkingen gemaakt over de uitvoerbaarheid van dit onderdeel van de wet. Dat ging niet alleen over de uitvoering van de pensioenregeling, maar ook de inbedding in de personeels- en salarisadministratie, die naar verwachting hoge kosten voor de payrollorganisatie met zich mee zal brengen.

### Pensioenregeling payrollers later

Voor wat betreft de implementatiedatum is om praktische redenen pensioen nog uitgezonderd van de wetswijziging. Een verplichte pensioenregeling voor payrollers zal er niet eerder zijn dan 1 januari 2021.



## 3. Premiedifferentiatie WW

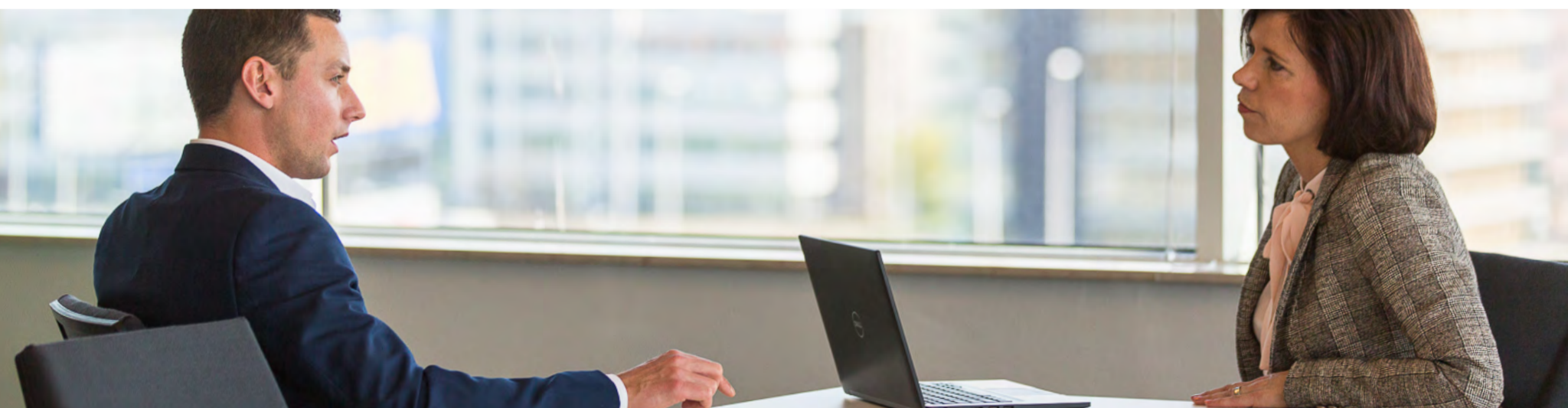
Het derde hoofdthema van de Wet arbeidsmarkt in balans is premiedifferentiatie WW. Het doel van de WAB is enerzijds om het vaste contract voor werkgevers aantrekkelijker te maken ten opzichte van een flexibel contract. Tegelijkertijd wil het kabinet het hogere werkloosheidsrisico van flexibele arbeidsrelaties beprijzen. Daarom wordt in de WAB geregeld dat werkgevers een lagere WW-premie betalen voor een medewerker met een vast contract, dan voor een medewerker met een flexibel contract ('lage premie' respectievelijk 'hoge premie'). Het verschil tussen het hoge en het lage premiepercentage bedraagt vijf procentpunten. \*

### **De lage premie geldt in die gevallen waarin sprake is van:**

1. een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
2. die schriftelijk is vastgelegd en waarbij geen sprake is van een oproepovereenkomst. (Een uitzondering geldt voor BBL-leerlingen of jongeren met een arbeidsovereenkomst van twaalf uur of minder).



\* **Zie ook:** 'Minder WW afdragen voor vaste medewerkers in dienst?'





Het lage percentage wordt herzien als weliswaar bij aanvang van de arbeidsrelatie sprake was van een overeenkomst voor onbepaalde tijd, maar:

1. het dienstverband binnen twee maanden na aanvang eindigt/wordt beëindigd
2. de medewerker binnen één kalenderjaar meer dan 30% uren extra verloond heeft gekregen dan contractueel is overeengekomen (dit geldt niet bij een dienstverband van 35 uur of meer)
3. als de medewerker binnen één jaar na indiensttreding een WW-uitkering ontvangt vanwege arbeidsuren of inkomensverlies bij de huidige werkgever en
4. als de medewerker in feite seizoensmatig bij de werkgever werkt

Met de WAB verdwijnt de sectorale premieheffing die door de regering als sterk verouderd wordt beschouwd, en verdwijnt ook de mogelijkheid te 'shoppen' tussen sectoren.

### **Commentaar bij maatregelen t.a.v. premiedifferentiatie WW**

Ook bij dit onderdeel van de wet zijn vragen gesteld over de uitvoerbaarheid. Belastingdienst en UWV bereiden zich voor op flinke veranderingen in de loonaangifteketen.

Ook Visma | Raet bereidt zich voor op aanpassing van salaris- en HR-systemen in verband met de veranderde eisen die gesteld worden aan de inrichting van de loonaangifte en van de loonstrook.

## Meer weten?

Wil je meer weten over de WAB? Neem dan contact met ons op. Een van de adviseurs van Visma | Raet helpt je graag verder.

 [Vraag meer informatie aan](#)

## Over Visma | Raet

Visma | Raet is marktleider in cloudoplossingen en daaraan gerelateerde services, met name op het gebied van HR-processen en salarisverwerking. Met haar software en services helpt Visma | Raet klanten om de juiste persoon op het juiste moment op de juiste plek te hebben. Visma | Raet en haar strategische partners bieden een geïntegreerd platform dat de waardeketen van haar klanten ondersteunt met relevante analytics en gebruikersbeheer. Gebruikers kunnen vanuit het Visma | Raet-platform op elk moment toegang krijgen tot de gewenste applicaties.

Visma | Raet is onderdeel van het Noorse Visma AS, marktleider in Scandinavië en behorend tot de top 10 van Europese business softwarehuizen. Visma AS heeft in totaal 800.000 klanten en 8.500 medewerkers.

Kijk voor meer informatie op: [www.raet.nl](http://www.raet.nl) of bel +31 (0)88 - 230 23 00.