

A close-up photograph of a yellow and black bird, possibly a tit, in flight. The bird is positioned in the upper half of the frame, with its wings spread wide. The background is a solid, light blue color. The bird's body is primarily yellow with black markings on its head and back. Its wings are white with black veins. The bird is facing left.

De WAB Gaat Door!

**De ins en outs over
de Wet Arbeidsmarkt in Balans**

Dirkzwager
legal & tax

© 2019, Dirkwager legal & tax

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag zonder voorafgaande toestemming van Dirkwager legal & tax worden veeelvoudigd of openbaar gemaakt. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave grote zorg is besteed, aanvaardt Dirkwager legal & tax geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

Inhoud

1. Er was eens een koolmeesje dat fladderde door het arbeidsrecht...	4
2. De WAB consulteert door	7
3. De WAB dicht door	12
4. De WAB dendert door	16
5. De WAB debatteert door	17
6. De WAB draait door naar de laatste stemming	29
7. De WAB op het juiste spoor	33
8. De WAB vraagt door	37
9. De WAB in vogelvlucht	42

Leestip:

Hoofdstuk 8&9 behelzen een Q&A en een samenvatting.

Uitermate geschikt voor de lezer die in vogelvlucht door de WAB wil.

1. Er was eens een koolmeesje dat fladderde door het arbeidsrecht...

... en dat koolmeesje constateerde een Nederlandse arbeidsmarkt die uit balans was. Werkgevers die te eenvoudig grijpen naar flexibele arbeidscontracten, zoals tijdelijke contracten en oproepcontracten. Contracten die na afloop vaak niet eens een aanspraak op een transitievergoeding bieden. Rechters die met handen en voeten gebonden zijn aan het gesloten stelsel van ontslaggronden, waardoor arbeidsovereenkomsten lastig ontbonden kunnen worden. Met gevolg dat nóg meer werkgevers huiverig zijn om werknemers een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden.

Dat patroon moest doorbroken worden! En als het even kon, vliegensvlug. En dus ontwierp het koolmeesje de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). Dat [wetsvoorstel](#) werd echter niet onverdeeld positief ontvangen. Het cynisme was niet van de lucht. De Wet Arbeidsmarkt uit Balans, Wet Waterbedeffect, werknemers die als wegwerpservetjes zouden worden behandeld ten behoeve van kaviaarvretende multinationals, werknemers die straks ontslagen zouden kunnen worden omdat de kleur sokken de werkgever niet aanstaat en het zou een half wetsvoorstel behelzen omdat er niets geregeld wordt over de positie van de zelfstandigen.

 **Jaleesa van den Hof**

@JaleesavdHof

Volgens [@edgarmulder1](#) repareert de WAB de WWZ niet, maar maakt het alleen maar meer stuk. Werknemers zijn geen wegwerpservetjes volgens [@pvv](#) #WAB #Dirkzwager

 **Jaleesa van den Hof**

@JaleesavdHof

Pittige woorden [@tunahankuzu](#) ! Citeertitel WAB moet worden gewijzigd in Wet arbeidsmarkt uit balans. De WAB zou werknemers haar rechten afpakken, [@wkoolmees](#) zou er met botte bijl op hebben ingehakt ten behoeve van kaviaar vretende multinationals #WAB #Dirkzwager

Ondanks alle kritiek, heeft het koolmeesje de situatie slim aangevlogen. Zowel bij de Tweede Kamer als de Eerste Kamer heeft hij de WAB er zonder

al te veel tegenstroom doorheen weten te krijgen, waardoor de WAB per 1 januari 2020 in werking treedt (de payrollregels overigens pas per 1 januari 2021). Met gevolg dat in het Nederlandse arbeidsrecht een heleboel gaat veranderen. Zo mag onder de WAB een rechter ook ontbinden als een ontslaggrond niet voldragen is (namelijk door middel van een cumulatie van ontslaggronden). Daarnaast zal de transitievergoeding soms hoger uitpakken, doordat deze al verschuldigd wordt vanaf dag één. Maar ook vaak veel lager, doordat er geen hogere opbouw van de transitievergoeding na tien dienstjaren meer plaatsvindt. Er wordt daarnaast geprobeerd het oproepcontract na een bepaalde periode aan banden te leggen. Verder ontstaat er - gezien de doelstelling van de WAB merkwaardig genoeg - een ruimere mogelijkheid om een bepaalde tijd contract aan te bieden (door de tweejaarstermijn te verruimen naar drie jaar), maar daar staat wel tegenover dat werkgevers met tijdelijke arbeidscontracten een hogere WWV-premie zullen moeten gaan voldoen. En tot slot: mogelijk betekent de WAB een einde payroll, of anders een forse terugdringing daarvan, omdat er nieuwe (pensioen)regels voor de payroll geformuleerd worden die verstrekkend zijn.

 **Frédérique Hoppers**

@AdvPensioen:

Mooie beeldspraak [@chris_stoffer](#). Hij schetst waar de schoen kan wringen. Verkeerde kleur sokken kan niet de reden voor ontslag zijn. Het moet een stevige grond zijn. Er mag geen loopje met de nieuwe grond worden genomen. [#wab](#) [#ontslaggrond](#) [#dirkwager](#)

Het koolmeesje zal ongetwijfeld opgelucht hebben ademgehaald. “*Oogjes dicht en snaveltjes toe*” zal echter zeker niet voor dit koolmeesje opgaan. Binnenkort volgen de bevindingen van de Commissie Borstlap (evaluatie van de WWZ) en wordt ook het zzp-dossier en de loonbetaling tijdens ziekte onder de loep genomen. Worden ongetwijfeld ook interessante nieuwe hoofdstukken in het arbeidsrecht!

 **Jaleesa van den Hof**

@JaleesavdHof:

Voer voor een nieuwe titel: Wet Waterbedeffect? [@PieterHeerma](#) pleit voor meer maatwerk in de WAB op sectoraal niveau [#WAB](#) [#arbeidsmarkt](#) [#Dirkwager](#)

 **Jaleesa van den Hof**

@JaleesavdHof:

We spreken vandaag over een half wetsvoorstel aldus [@eppobruins](#). Er dient vaart te worden gemaakt met maatregelen voor (schijn)zelfstandigen, anders zullen werkgevers hun uitvlucht zoeken in goedkope zzp'ers [#WAB](#) [#ZZP](#) [#zelfstandige](#) [#arbeidsmarkt](#) [#Dirkzwager](#)

Voor dit moment: veel leesplezier! Wij hebben in ieder geval “gesmuld” van alle parlementaire behandelingen en uitspraken in (social) media en delen deze dan ook graag in chronologie via dit e-book met u. Aan het slot van dit e-book staan praktische Q&A's voor de HR-professional en een samenvatting van de belangrijkste wijzigingen, zodat u weet wat u te doen staat vanaf 1 januari a.s. Tot zover, tot een volgende keer!

Namens de sectie arbeids- en pensioenrecht,

Frédérique Hoppers

hoppers@dirkzwager.nl

Maaïke de Jonge

m.dejonge@dirkzwager.nl

Jaleesa van den Hof

vandenhof@dirkzwager.nl



2. De WAB consulteert door

Het koolmeesje wilde eerst meer feeling met het arbeidsrechtklimaat krijgen, voordat hij het wetsvoorstel aan de Tweede Kamer wilde voorleggen. Hoe dacht het grote publiek over zijn voornemens? Vanuit welke hoek kon hij tegenstroom verwachten? Het wetsvoorstel Wet Arbeidsmarkt in Balans van 9 april 2018 is daarom eerst voor een internetconsultatie voorgelegd. Een aantal arbeids- en pensioenadvocaten van Dirkzwager hebben die gelegenheid om feedback te geven met beide handen aangegrepen, daarbij gebruik makend van de ervaringen uit de praktijk en signalen die zij vanuit cliënten terugkrijgen. In een vijftal bijdragen over uiteenlopende onderwerpen heeft de Rijksoverheid kennis kunnen nemen van wat Dirkzwager van het wetsvoorstel vindt. Op een later moment, bij de publicatie van het Ontwerpbesluit over het onderwerp payroll en pensioen, heeft Dirkzwager nog een reactie in het kader van de internetconsultatie uitgedaan.

Pensioen

De eerste [reactie](#) in de internetconsultatie had betrekking op de pensioenaspecten van het wetsvoorstel en kende ook nog een aanvullende reactie, naar aanleiding van een [reactie](#) van pensioenfonds StiPP. Het wetsvoorstel voorziet in een gelijke behandelingsvoorschrift op grond waarvan de payrollwerkgever verplicht wordt dezelfde arbeidsvoorwaarden toe te passen als die van toepassing zouden zijn geweest wanneer de payrollwerknemer rechtstreeks in dienst zou zijn bij de opdrachtgever. Achtergrond hiervan is het tegengaan van concurrentievoordeel voor de payrollwerkgever. Het [oorspronkelijke initiatiefwetsvoorstel](#) schaarde onder het gelijke arbeidsvoorwaardenvoorschrift ook zeer nadrukkelijk pensioen.

De pensioenregeling van de payrollwerknemer moest tenminste gelijkwaardig zijn aan die van de werknemers in dienst van de opdrachtgever. Echter, al snel werd duidelijk dat een gelijkwaardige pensioenregeling vanwege uiteenlopende pensioenjuridische redenen geen haalbare kaart bleek. Ook in onze internetconsultatie is hier forse kritiek op gegeven.

Uiteindelijk is in de WAB niet de eis van een gelijkwaardige pensioenregeling geïntroduceerd, maar die van een adequate pensioenregeling. Het oorspronkelijke wetsvoorstel is daarom voorafgaand aan indiening bij de Eerste Kamer aangepast in een [nieuw wetsvoorstel](#). Deze eis is vervolgens

uitgewerkt in het [Ontwerpbesluit](#) tot wijziging van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs. Dat besluit is ook in concept in een internetconsultatie voorgelegd. Ook daarop heeft Dirkzwager [gereageerd](#). Hierin zijn verschillende kanttekeningen geplaatst, zowel ten aanzien van geconstateerde onduidelijkheden wanneer een payrollwerkgever verplicht is een adequate pensioenregeling aan te bieden als ten aanzien van de praktische uitvoerbaarheid van de eis van een adequate pensioenregeling. Ook is aandacht gevraagd voor de gevolgen van deze regels voor de bemiddeling van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt via gemeenten, werkgeversservicepunten en SW-bedrijven.

 **Frédérique Hoppers**

@AdvPensioen:

Nu wordt het echt interessant: pensioen!;) Pensioenregelingen in de payroll: wensen om het adequaatheidsbegrip te concretiseren. Moet altijd gemiddelde werkgeverspremie zijn, geen wachttijd en er moet iets voor nabestaanden worden geregeld [#wab](#) [#dirkzwager](#)

 **Frédérique Hoppers**

@AdvPensioen:

Goed te horen dat [@wkoolmees](#) zorg van [@Cedris](#) serieus oppakt!
Beoogde payrollregime mag geen beletsel opleveren voor de bemiddeling van mensen met afstand tot arbeidsmarkt via gemeente, Werkgeversservicepunten en SW-bedrijven.
[#wab](#) [#payroll](#)

Proeftijd

De volgende [reactie](#) in de internetconsultatie op het voorstel van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) had betrekking op de proeftijd. Het wetsvoorstel moet het voor werkgevers aantrekkelijker maken om werknemers in vaste dienst te nemen, onder andere door het verlengen van de proeftijd bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd naar vijf maanden. De visie van de wetgever dat bij een proeftijd van vijf maanden de optie van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor werkgevers wellicht aantrekkelijker wordt, wordt in onze reactie op de internetconsultatie onderschreven. Echter, wanneer gebruik zou worden gemaakt van het proeftijdbeding en een proeftijdontslag verleend wordt, gaat het wetsvoorstel er voor wat betreft de hoogte van de WW-premiedifferentiatie alsnog vanuit dat een contract voor bepaalde tijd gesloten is. Met andere woorden: als de arbeidsovereenkomst binnen vijf maanden (tijdens proeftijd) na aanvang wordt beëindigd, wordt de premie herzien en moet de werkgever

alsnog het verschil afdragen. Hierdoor worden werkgevers bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst in de proeftijd geconfronteerd met een kostenpost van ca. 2,5 à 3 keer de reeds betaalde premie. De mogelijkheid voor werkgevers en werknemers om tijdens de proeftijd met elkaar kennis te maken, kan de werkgever dus duur komen te staan. Daarnaast is in onze reactie opgemerkt dat het wetsvoorstel voorbij gaat aan de langere periode van onzekerheid voor werknemers bij een proeftijd van maar liefst vijf maanden.

Uiteindelijk heeft het wetsvoorstel wat betreft de voorgestelde wijziging van de proeftijdregels niet het daglicht gezien: nog vóór de behandeling in de Tweede Kamer is dit deel van het wetsvoorstel vanwege de geuite kritiek ingetrokken.

 **Jaleesa van den Hof**

@JaleesavdHof:

Is de 5 maanden proeftijd een goedkope truc om de overige maatregelen in de WAB aan te nemen? @PaulSmeulders kan hier geen antwoord op geven maar het argument levert wellicht inspiratie op voor toekomstige onderhandelingen :) #WAB #proeftijd #Dirkzwager

Cumulatiegrond ontslag

Dan de [reactie](#) op de internetconsultatie wat betreft de introductie van een zogenoemde cumulatiegroond voor ontslag. Het wetsvoorstel moet het voor werkgevers weer mogelijk maken een cumulatie van ontslaggronden aan te voeren bij de kantonrechter (de zogenoemde i-grond). Ontbindt de rechter de arbeidsovereenkomst op basis van de i-grond, dan kan ter compensatie, bovenop de transitievergoeding, een extra vergoeding aan de werknemer worden toegekend. Deze extra transitievergoeding bedraagt maximaal een halve transitievergoeding. Vragen die in onze reactie op de internetconsultatie onder andere naar voren zijn gekomen, luiden als volgt:

- Hoe wordt er omgegaan met de situatie dat meerdere ontslaggronden gedeeltelijk vervuld zijn? Het is voorstelbaar dat zich de situatie voordoet dat zowel de d-grond als de g-grond voor 90% vervuld zijn. In totaal is er dan sprake van een ontbindingsverzoek die voor 180% gevuld is.

Het tegenovergestelde kan zich eveneens voordoen, bijvoorbeeld indien de d-grond voor 30% vervuld is en de g-grond voor 40%.

Bij elkaar opgeteld betekent dit dat er sprake is van een vervulde ontslaggrond van 70%. Betekent de introductie van de i-grond dat ook in dit laatste geval de arbeidsovereenkomst ontbonden zal worden, of juist niet?

- Waarom een soepelere opstelling bij twee verschillende ontslaggronden die tezamen mogelijk minder voldragen zijn dan wanneer slechts sprake is van één net niet voldragen ontslaggrond?
- Wat beoogt de wetgever met de bewijslast die op de werkgever rust ten aanzien van de ontslaggrond? Is het de bedoeling dat de werkgever bij een ontbindingsverzoek op grond van sub i een uitleg geeft waarom het niet lukt om een van beide gronden volledig te vervullen? Of hoeft een rechtvaardiging niet aanwezig te zijn, omdat de rechter de situatie kan afdoen met een ontbinding op basis van een verhoogde transitievergoeding?
- Gaat de rechter daadwerkelijk meer bewegingsvrijheid krijgen, daar waar de rechter constateert dat het beter is de relatie te beëindigen, ook al is de ontslaggrond niet voldragen? Hier worden in de reactie twijfels bij geplaatst. Daarvoor is immers de verhoogde transitievergoeding (zeker nu ook een versoering van de formule wordt voorgesteld), eenvoudigweg te laag. De roep van werkgevers om meer flexibiliteit in de mogelijkheid tot ontslag is weliswaar opgepikt, maar de 'tool' die de rechter krijgt aangereikt om bij een niet voldragen ontslaggrond toch te kunnen ontbinden, is volgens ons van te geringe betekenis.

 **Frédérique Hoppers**

@AdvPensioen:

Twijfels over daadwerkelijk meer vrijheid voor rechters om te ontbinden bij transitievergoeding factor 1,5. Zal nog steeds tot terughoudendheid leiden [#wab](#)

 **Jaleesa van den Hof**

@JaleesavdHof:

Volgens [@50pluspartij](#) zal de cumulatiegrond de nieuwe grond voor ontslag worden in plaats van slechts een subsidiaire grond. [@CvanBrenk](#) zet de "verdubbelaar" in voor de hoogte van de extra ontslagvergoeding i.g.v. de cumulatiegrond [#WAB](#) [#Dirkzwager](#)

 **Frédérique Hoppers**

@JaleesavdHof:

De extra ontslagvergoeding zou prikkel moeten zijn voor wg om ontbinding te baseren op een reguliere ontslaggrond. Vormt die maximale 50% van de transitievergoeding daadwerkelijk een prikkel? #WAB #Dirkzwager

Payrolling

Tot slot de [reactie](#) in de internetconsultatie op het voorstel van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) die betrekking heeft op payrolling. In deze bijdrage worden drie opmerkingen geplaatst bij de in het wetsvoorstel beoogde wijzigingen met betrekking tot payrolling. Wat betreft de eis van gelijke arbeidsvoorwaarden voor de payrollkracht wordt opgemerkt dat er onvoldoende aandacht bestaat voor het feit dat payrolling "koudwatervrees" bij werkgevers kan wegnemen bij mensen die een carrière-switch overwegen, uit een andere branche komen, afstand hebben tot de arbeidsmarkt, of een tijd uit het arbeidsproces zijn geweest. Deze groepen mensen dreigen nu de boot te missen, want wellicht te duur om meteen regulier te belonen, terwijl zij zelf misschien wel bereid zijn die investering te doen. Ook bestaan er zorgen over de afbakening van een payrollsituatie ten opzichte van een uitzendsituatie, zeker als straks bij payroll het gelijke arbeidsvoorwaardenvoorschrift gaat gelden. De juridische afbakening is onvoldoende helder, net als bijvoorbeeld de juridische afbakening tussen een arbeidsovereenkomst en een overeenkomst van opdracht (met bijvoorbeeld een zzp'er).

 **Frédérique Hoppers**

@AdvPensioen:

Terechte constatering!@dijkvangijs arbeidsmarkt pas echt in balans als ook gedacht wordt aan bescherming (schijn)zelfstandigen #wab #deliveroo #dirkzwager

 **Frédérique Hoppers**

@AdvPensioen:

Debat spitst zich met name toe op positie (schijn)zelfstandigen.
Veel vraagtekens over handhaving. Wanneer komt wetgeving op stoom?
Of achterover leunen in afwachting hoger beroep deliveroo?
[@svanweyenberg](#) [#deliveroo](#) [#wab](#) [#dirkzwager](#)

3. De WAB dicht door

Na de internetconsultatie heeft het koolmeesje kennelijk vleugels gekregen, want al snel werd de WAB aan de Tweede Kamer voorgelegd. De WAB had de eer op Nationale Gedichtendag te worden voorgedragen. Reden voor ons om in navolging van een live verslag van de plenaire behandeling op Twitter een gedicht aan het eind van de dag uit te brengen. Dat gedicht illustreert de dag van de plenaire behandeling:

Ziet de WAB het levenslicht
op de dag van het gedicht?

Gaat dit "Koolmeesje" vliegen is vandaag,
de grote vraag.

Of het plan de Tweede Kamer kan bekoren,
is iets dat u pas na 11'ven zult gaan horen.

Intussen delen wij u mede,
gepast - op rijm - de tussenstand van heden.

Zoals ook al te lezen in de krant,
Is het voorstel tot verruiming van de proeftijd nog vóór de plenaire
vergadering gestrand.

Echter, nog genoeg andere onderwerpen voor vergadering vatbaar
Te veel onduidelijkheden in de WAB, is een vooraf veelgehoord
bezwaar.

Hoe zit het met ontslag?
Vliegt een werknemer er makkelijk uit, van de een op de andere dag?

Daar hoeven we volgens Koolmees niet voor te vrezen.
Nog steeds geldt de eis van een voldragen ontslaggrond, zo valt uit
de WAB te lezen.

En moet de werkgever dat met veel extra centen bekopen?
Of weet hij een dure afkoopsom eenvoudig te ontlopen?

Koolmees wil rechters iets meer ruimte bieden tot ontbinding over te gaan.
Maar attendeert werkgevers er wel op dat dit hen duurder kan komen te staan.

De extra transitievergoeding laat de eventuele billijke vergoeding namelijk onverlet.
En bij een onterecht ontslagverzoek, komt de rechter sowieso in verzet.

VVD juicht de WAB in ieder geval toe.
Ondernemers zijn de WWZ aardig moe.

Meer ontslagmogelijkheden voor de ondernemer, daar kan VVD moeilijk op tegen zijn.
Zelfs al doet dat in de portemonnee net iets meer pijn

50PLUS heeft daarentegen wel de nodige bezwaren.
Een lagere vergoeding en makkelijker ontslag zorgen voor nog meer grijze haren.

50PLUS zet daarom graag de verdubbelaar in.
Maar in die suggestie heeft Koolmees getuige zijn reactie geen zin.

D66 heeft oog voor de kopschuwheid van werkgevers om ontbinding te vragen
Terwijl werkgever en werknemer onderwijl in een procedure steen en been over elkaar klagen.

D66 is dan ook verheugd de cumulatiegrond in de WAB terug te lezen.
Waardoor werkgevers minder voor een geweigerde ontbinding hoeven te vrezen.

Al met al kunnen veel meningsverschillen in de Kamer worden bespeurd;
Hoewel payrollmaatregelen uit de WAB door alle partijen lijken te worden goedgekeurd.

Het voorkomen van concurrentievoordeel voor de payrollwerkgever moet aan banden worden gelegd.

Maar daarmee is nog niet een exact gelijke pensioenregeling als die bij de opdrachtgever toegezegd.

Ook voor de WW-premiedifferentiatie tussen flex en vast is er draagvlak

Zij het met uitzonderingen, voor jongeren met een bijbaan en in een seizoensgebonden bedrijfstak.

Koolmees is bereid uitzondering te creëren voor jongeren met bijbaan

Een vrijstelling van hogere WW-premie kan straks dus alsnog als optie bestaan.

Maar hoe zit het dan met de seizoensarbeid waar het ook lastig is om vaste contracten aan te gaan?

“De vervuiler betaalt”, hij is daarom niet voornemens om een uitzondering te maken voor een seizoensbaan.

Over een ander onderwerp lijken alle partijen het met elkaar eens te zijn:

het dossier ZZP bezorgt inmiddels aardig wat hoofdpijn.

Koolmees deelt die zorgen, en stipt in dit verband de toenemende platformisering aan.

Op termijn zal het kabinet daarom voor een meer fundamentele aanpassing van het arbeidsrecht moeten gaan.

Dus heel wat zorgen,

Over de arbeidsmarkt van morgen.

Al met al zal de WAB waarschijnlijk geen hamerstuk worden,

Daarvoor liggen er getuige de plenaire vergadering nog te veel horden.

De WAB dendert dus vooralsnog door, hoewel niet al te rap.

Wij zijn na vandaag in ieder geval aardig van de WAB!

 **Frédérique Hoppers**

@AdvPensioen:

De WAB Draait Door, de WAB Debatteert Door of de WAB Dendert Door? We zullen het morgen weten: plenaire vergadering van de WAB. Tot zover. Tot morgen, met een live Twittersverslag!
[#wetarbeidsmarktinbalans](#) [#wab](#) [#DWDD](#) [#arbeidsmarkt](#) [#pensioen](#) [#Dirkzwager](#)

 **Jaleesa van den Hof**

@JaleesavdHof:

Op Nationale gedichtendag opent Tweede Kamer voorzitter Khadija Arib het plenaire debat over de WAB met een gedicht [#gedichtendag](#) [#WAB](#) [#arbeidsmarkt](#)

 **Jaleesa van den Hof**

@JaleesavdHof:

Hand in hand kameraden, geen woorden maar daden: daar begint [@wkoolmees](#) het vervolg van de plenaire behandeling van de WAB mee. Hij zal antwoord geven op de ruim 100 vragen gesteld door de woordvoerders van de verschillende fracties [#WAB](#) [#Dirkzwager](#)

 **Frédérique Hoppers**

@AdvPensioen:

Heuglijke mededeling van [@DennisWiersma](#) ! WAB gaat wellicht juichend door de Kamer. Ik meende toch wat cynisch gelach op de achtergrond te horen..;) [#wab](#) [#dirkzwager](#)

4. De WAB dendert door

En we Denderen Door: ditmaal naar de Eerste Kamer! Op 5 februari 2019 neemt de Tweede Kamer de WAB namelijk ondanks verschillende kritiekpunten vanuit (met name) de oppositie, aan. Reden voor Dirkzwager om in een [artikel](#) op het kennisportal de belangrijkste onderdelen van de WAB toe te lichten.

 **Frédérique Hoppers**

@AdvPensioen:

WAB aangenomen in Tweede Kamer! De tijd zal nu dringen voor [@wkoolmees!](#)

Gaat het hem lukken het snel/tijdig door de Eerste Kamer te krijgen..?

[#wab](#) [#wetarbeidsmarktinbalans](#) [#dirkzwager](#)

5. De WAB debatteert door

En we Debatteren Door, in de aanloop naar de Eerste Kamer! Vóór de plenaire behandeling heeft Koolmees de verschillende vragen van de fracties in de Eerste Kamer beantwoord in een Nadere Memorie van Antwoord. Dirkzwager heeft de belangrijkste bevindingen van Koolmees in de [Nadere Memorie van Antwoord](#) onderwerpsgewijs in een zevental bijdragen samengevat.

Aanpassing van de transitievergoeding

In de vragen 2.9 en 4.3 van de Nadere Memorie van Antwoord wordt aandacht besteed aan de voorgestelde aanpassing van de transitievergoeding, die naar onze [inschatting](#) veelal een versobering zal behelzen.

Transitievergoeding WWZ

Onder de WWZ is de transitievergoeding geïntroduceerd: iedere werknemer 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 afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst afgerond op halve dienstjaren. De hoogte wordt in beginsel als volgt berekend:

- Voor de eerste 120 maanden (10 jaar) geldt dat 1/6 maandsalaris per half dienstjaar wordt gerekend;
- Voor de daaropvolgende maanden geldt dat 1/4 maandsalaris per half dienstjaar wordt gerekend.

Tijdelijke regeling oudere werknemer

Ten aanzien van de oudere werknemer (50 jaar of ouder) is een tijdelijke regeling getroffen. Deze regeling houdt in dat wanneer de werknemer langer dan 10 jaar in dienst is, voor elk half dienstjaar na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar met 1/2 maandsalaris per half dienstjaar gerekend wordt. Deze regeling eindigt (los van de WAB) per 1 januari 2020, waardoor de transitievergoeding voor oudere werknemers reeds versoberd wordt.

Transitievergoeding WAB

Onder de WAB zal de berekening van de transitievergoeding veranderen. Allereerst heeft een werknemer ook recht op een transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst korter dan twee jaar heeft geduurd. Dus een verruiming van de transitievergoeding! Daarbij komt dat voor de berekening van de transitievergoeding de duur van het dienstverband niet langer afgerond

wordt op halve dienstjaren. De transitievergoeding wordt berekend naar evenredigheid, ook dit is een verruiming.

Naast deze twee verruimingen kent de WAB echter ook een grote versobering ten aanzien van de berekening van de hoogte van de transitievergoeding. Na 10 jaar wordt er namelijk niet meer met een hoger percentage van het maandsalaris gerekend. De hoogte wordt ongeacht de lengte van het dienstverband berekend aan de hand van 1/3 maandsalaris per dienstjaar (gelijk aan 1/6 maandsalaris per half dienstjaar).

Verschil in hoogte transitievergoeding

Om inzicht te geven in de versobering van de transitievergoeding hieronder een voorbeeld:

Werknemer X is geboren op 1 januari 1960 en is sinds 1 januari 2000 in dienst bij Werkgever Y. Het salaris van werknemer X bedraagt € 3.000,- incl. vakantie-toeslag e.d. Werkgever Y wil het dienstverband beëindigen.

Hoogte transitievergoeding indien de arbeidsovereenkomst op 31 december 2019 eindigt:

De werknemer is 20 jaar in dienst en is op 1 januari 2010 50 geworden. Dit betekent dat voor de eerste 10 dienstjaren een vergoeding van 1/6 maandsalaris per half dienstjaar geldt en voor de volgende 10 dienstjaren een vergoeding van 1/2 maandsalaris per half dienstjaar:

$$(20 \times € 500,-) + (20 \times € 1.500,-) = \mathbf{€ 40.000,-}$$

Hoogte transitievergoeding indien de arbeidsovereenkomst op 1 januari 2020 eindigt, zonder de WAB):

De werknemer is 20 jaar in dienst. Dit betekent dat voor de eerste 10 dienstjaren een vergoeding van 1/6 per half dienstjaar geldt en voor de volgende 10 dienstjaren een vergoeding van 1/4 maandsalaris geldt:

$$(20 \times € 500,-) + (20 \times € 750,-) = \mathbf{€ 25.000,-}$$

Hoogte transitievergoeding onder de WAB als de arbeidsovereenkomst op 1 januari 2020 eindigt:

De werknemer is 20 jaar in dienst en hiervoor geldt 1/3 maandsalaris per dienstjaar:

$$20 \times € 1.000 = \mathbf{€ 20.000,-}$$

Zoals uit deze voorbeeldberekeningen blijkt is het verschil tussen de hoogte van de transitievergoeding aanzienlijk. In zijn nadere memorie van antwoord noemt minister Koolmees ook dat de versobering van de transitievergoeding voor werkgevers naar schatting een besparing van € 150 miljoen oplevert.

Kortom: de transitievergoeding verruimt (voor korte dienstverbanden) én versobert! Allereerst door het eindigen van de regeling voor oudere werknemers en vervolgens door de WAB. Het versoberen van de transitievergoeding zou voor werkgevers enerzijds een reden kunnen zijn om te wachten met het beëindigen van het dienstverband (zeker bij oudere werknemers), de transitievergoeding is in dat geval immers fors lager. Maar anderzijds kan het juist een reden voor werkgevers of een argument in de onderhandelingen met werknemers zijn om in 2019 nog tot een deal te komen. Werknemers kan namelijk voorgehouden worden dat vanaf 1 januari 2020 (einde regeling voor oudere werknemers en beoogde inwerkingtreding WAB) een lagere transitievergoeding wordt geboden en de financiële gevolgen van de deal ook lager uit kunnen vallen.

 **Jaleesa van den Hof**

@JaleesavdHof:

Rekening houden met de leeftijd van met name oudere werknemers bij de hoogte van de transitievergoeding vergroot het beeld "oud is duur" en is daarom niet wenselijk volgens [@wkoolmees](#) #WAB #Transitievergoeding #Dirkzwager

 **Frédérique Hoppers**

@AdvPensioen

Terechte vraag 50PLUS aan [@wkoolmees](#) of het redelijk is oudere wn niet meer te compenseren voor ontslag terwijl positie op arbeidsmarkt minder is. [@wkoolmees](#) voelt echter niets voor hogere vergoeding, omdat hij dan vreest voor beeldvorming oud=duur bij aanname werknemer. #wab

Invoering van de cumulatiegroond

De vragen 2.7, 2.8, 4.2, 4.3,5.7 en 5.15 van de Nadere Memorie van Antwoorden gaan over het onderwerp van introductie van de zogenoemde cumulatiegroond. In ons [artikel](#) op het kennisportal volgt een weergave van de belangrijkste bevindingen over dit onderwerp.

Met de introductie van de cumulatiegrond wil minister Koolmees het ontslagrecht flexibeler maken, waardoor een vast contract aantrekkelijker wordt voor werkgevers.

Huidige wetgeving

Op basis van de huidige wetgeving geldt dat, als een werkgever een arbeidsovereenkomst wil beëindigen, er sprake moet zijn van een redelijke grond voor ontslag. In artikel 7:669 lid 3 Burgerlijk Wetboek (hierna: "BW") staan de acht ontslaggronden (sub a tot en met sub h). De werkgever dient te beschikken over een 'voldragen' ontslaggrond, hetgeen zoveel betekent dat moet worden voldaan aan alle vereisten die de wet aan die specifieke ontslaggrond stelt. Ontslaggronden die ieder voor zich onvoldoende zijn, kunnen op basis van de huidige wetgeving niet worden gecombineerd. Een cocktail van meerdere onvoldragen ontslaggronden leiden op dit moment dan ook niet tot een ontslag.

Cumulatiegrond

Met de invoering van de WAB komt daar verandering in. In aanvulling op de acht bestaande ontslaggronden, wordt een nieuwe ontslaggrond (sub i) toegevoegd, de cumulatiegrond.

De cumulatiegrond houdt in dat ook ontslag kan volgen als sprake is van een combinatie van twee of meer 'niet voldragen' ontslaggronden zoals bedoeld onder c tot en met h, een "cocktail" van onvoldragen ontslaggronden. De combinatie van ontslaggronden moet zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst in stand te laten. De rechter bepaalt in hoeverre hier aan wordt voldaan.

Aanvullende vergoeding

Indien de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op basis van deze cumulatiegrond, dan staat het de rechter vrij om aan de werknemer naast de transitie- en billijke vergoeding een extra vergoeding toe te kennen. Deze extra vergoeding (maximaal 50% van de transitievergoeding) wordt toegekend in aanvulling op de transitievergoeding. De extra vergoeding is daarmee beperkt tot die situaties waarbij sprake is van een cumulatie van omstandigheden uit meerdere ontslaggronden en voortzetting van het dienstverband van de werkgever niet gevergd kan worden. Een werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op grond van de cumulatiegrond, heeft dan ook recht op maximaal 1,5 keer de transitievergoeding en een eventuele billijke vergoeding. De WAB laat het aan de rechter om te bepalen wat exacte de hoogte van de aanvullende vergoeding zal zijn.

Er kunnen zich volgens Koolmees altijd situaties voordoen waarin vaststaat dat van een werkgever in redelijkheid niet meer kan worden gevergd dat de arbeidsovereenkomst voortduurt, terwijl er geen sprake is van één voldragen ontslaggrond. Dit is een van de knelpunten die in de praktijk wordt ervaren. De invoering van de cumulatiegrond biedt kansen om dit geconstateerde knelpunt te verminderen. De cumulatiegrond is dan ook bedoeld voor die gevallen waarin een ontslag redelijk is, maar dit door de werkgever alleen onderbouwd kan worden met omstandigheden uit meerdere ontslaggronden samen.

Extra kosten door i-grond en additionele vergoeding

De CDA vreest dat het toevoegen van de i-grond en het verhogen van de transitievergoeding met 50% leidt tot meer gang naar de rechter. Hoewel de Raad voor de Rechtspraak in eerste instantie een toename van een gang naar de rechter verwacht, is dit waarschijnlijk slechts van tijdelijke aard. Ten aanzien van de specifieke i-grond en de additionele vergoeding wordt op termijn zelfs een daling van de gang naar de rechter verwacht. Reden daarvoor is de verwachting dat de i-grond voor partijen meer schikkingsmogelijkheden biedt.

De Raad voor de Rechtspraak stelt verder dat de cumulatiegrond de rechter meer armslag zal bieden en dat de rechter deze ruimte naar verwachting zal benutten. De wet biedt volgens de Raad een voldoende duidelijke toetsingsmaatstaf, namelijk dat er sprake moet zijn van een zodanige combinatie van omstandigheden uit twee of meer van de onder c tot en met h genoemde ontslaggronden, dat in redelijkheid van de werkgever niet verlangd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De rechter behoudt voldoende vrijheid voor maatwerk, nu voor de vaststelling van de hoogte van de extra vergoeding geldt dat de wijze waarop de vergoeding moet worden vastgesteld door de rechter bepaald zal worden.

Minister Koolmees is er van overtuigd dat de jurisprudentie met betrekking tot de cumulatiegrond en de extra vergoeding op termijn voor de praktijk voldoende handvatten zal bieden voor een beëindiging met wederzijds goedvinden.

Verruiming van de ketenregeling

De vragen 1.1, 4.1 en 5.14 in de Nadere Memorie van Antwoord gaan over het onderwerp van de verruimde ketenregeling. In onze [bijdrage](#) op het kennisportal hebben wij de vragen met bijbehorende beantwoording toegelicht.

Ketenregeling onder de WWZ

Onder de WWZ is de ketenregeling teruggebracht tot de formule: **3x2x6**. Er mogen maximaal *drie arbeidsovereenkomsten* voor bepaalde tijd worden overeengekomen en de maximale duur van deze overeenkomsten voor bepaalde tijd mogen bij elkaar opgeteld niet langer duren dan *twee jaar*. Pas als er tussen twee arbeidsovereenkomsten een periode zit van meer dan zes maanden waarin geen arbeidsovereenkomst bestaat, ontstaat een nieuwe keten.

Verruiming ketenregeling onder de WAB

Onder de WAB wordt de ketenregeling verruimd tot de formule: **3x3x6**. Onder de WAB blijft het maximaal aantal arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd nog steeds drie, maar de maximale duur van deze overeenkomsten wordt verruimd naar *drie jaar*. De periode van meer dan zes maanden om een nieuwe keten te starten blijft gelijk.

De nieuwe ketenregeling kent geen overgangsrecht en geldt dus direct vanaf de invoering van de WAB (de beoogde datum is 1 januari 2020). Dit betekent dat een arbeidsovereenkomst gesloten voor inwerkingtreding van de WAB, maar die na de inwerkingtreding de totale duur van twee jaar overschrijdt (maar niet die van drie jaar) toch een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd blijft. Ter verduidelijking een tweetal voorbeelden:

1. Op *1 april 2018* sluiten partijen een arbeidsovereenkomst voor de duur van *zes maanden*. Op *1 oktober 2018* verlengen partijen de arbeidsovereenkomst voor *twaalf maanden*. Op 1 oktober 2019 verlengen partijen de arbeidsovereenkomst voor *12 maanden (tot 1 oktober 2020)*. Er zijn in dat geval drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gesloten en de maximale termijn van twee jaar (huidig recht) verstrijkt op 1 april 2020, waardoor nog **geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd** is ontstaan.
2. Op 1 oktober 2018 sluiten partijen een arbeidsovereenkomst voor de duur van *twaalf maanden*. Op 1 oktober 2019 verlengen partijen de arbeidsovereenkomst voor *achttien maanden (tot 1 april 2021)*. Er zijn in dat geval twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gesloten en de maximale termijn van twee jaar (huidig recht) verstrijkt op 1 oktober 2020, waardoor nog **geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd** is ontstaan.

Verschillende fracties merken op dat de verruiming van de ketenregeling tot gevolg zal hebben dat werknemers minder snel een vaste aanstelling krijgen. Het wordt werkgevers immers mogelijk gemaakt om langer met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te werken. Ondanks deze constatering moet volgens minister Koolmees een vaste aanstelling het uitgangspunt blijven. Met de WAB is gezocht naar een balans, waarbij de maatregelen tezamen brengen dat vast minder vast en flex minder flex wordt. De ketenregeling in combinatie met de nieuwe WW-premiedifferentiatie zal er volgens minister Koolmees toe moeten leiden dat een vaste aanstelling toch aantrekkelijk is en blijft voor werkgever.

 **Frédérique Hoppers**

@AdvPensioen:

"Nederland is inmiddels Europees kampioen flexwerk en dat vinden we een twijfelachtige titel", aldus [@PaulSmeulders](#) #wab #ministervanonmogelijke zaken #dirkzwager

WW-premiedifferentiatie

De vragen 3.2 en 5.18 in de Nadere Memorie van Antwoord gaan over de WW-premiedifferentiatie. In een [artikel](#) op ons kennisportal wordt ook dit onderwerp aan de hand van de memorie onder de loep genomen.

In de WAB wordt voorgesteld om de financiering van de Werkloosheidswet (WW) aan te passen. Het is de bedoeling dat niet langer de sector waarin wordt gewerkt de hoogte van de WW-premie bepaalt, maar het soort contract (vast of flexibel).

Huidige wetgeving

Op basis van de huidige wetgeving wordt de eerste zes maanden van WW-uitkeringen op dit moment gefinancierd via 67 verschillende sectorpremies. Een werkgever wordt door de Belastingdienst ingedeeld in één van deze sectoren, waarbij elke sector zijn eigen sectorfonds heeft met bijbehorende sectorpremie.

In vijf sectoren is sprake van veel seizoenswerkloosheid. Het gaat dan om de sectoren agrarisch, bouw, horeca, cultureel en schilders. Voor deze sectoren wordt de sectorpremie al gedifferentieerd naar contractduur. Voor tijdelijke contracten die korter dan een jaar hebben geduurd, geldt een hogere premie.

Voor contracten die langer dan een jaar hebben geduurd en voor vaste contracten geldt een lagere premie. De hoge premie is minimaal vijf keer zo hoog als de lage premie.

Na deze eerste zes maanden wordt de financiering van WW-uitkeringen via het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf) voldaan. De AWf-premie wordt jaarlijks door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vastgesteld.

Beoogde premiedifferentiatie onder de WAB

Het is de bedoeling van de WAB om vaste dienstverbanden aantrekkelijker te maken voor werkgevers.

De hoofdregel is dat de lage premie geldt in die gevallen waarin sprake is van (1) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, (2) die schriftelijk is vastgelegd en (3) er géén sprake is van een oproepovereenkomst (tenzij er een uitzondering geldt, namelijk BBL-leerlingen of, onder bepaalde voorwaarden, jongeren).

In het Conceptbesluit Wfsv premiedifferentiatie WW wordt de premiedifferentiatie WW verder uitgewerkt. In dit besluit wordt onder meer geregeld dat het verschil tussen het hoge en het lage premiepercentage vijf procentpunten bedraagt. Daarnaast staat in dit besluit dat het lage percentage wordt herzien als weliswaar sprake was van een overeenkomst voor onbepaalde tijd, maar (1) het dienstverband binnen vijf maanden na aanvang eindigt c.q. wordt beëindigd, (2) de werknemer binnen één kalenderjaar meer dan 30% uren extra verloond heeft gekregen dan contractueel is overeengekomen, (3) als de werknemer binnen één jaar na indiensttreding een WW-uitkering ontvangt vanwege arbeidsuren- of inkomensverlies bij de huidige werkgever en tot slot (4) als de werknemer in feite seizoensmatig bij de werkgever werkt.

Om controle door de Belastingdienst mogelijk te maken, moeten werkgevers voor zij een lage premie afdragen, een kopie van de desbetreffende arbeidsovereenkomsten opnemen in hun loonadministratie.

Minister Koolmees benadrukt dat de regering, omwille van de eenvoud en uitvoerbaarheid, bewust heeft gekozen voor een zo beperkt mogelijk aantal criteria. Een verdere vereenvoudiging acht minister Koolmees onwenselijk.

Naast de aanpassingen in de loonaangifte, zal het UWV systeemaanpassingen moeten doorvoeren als gevolg van de situaties (als vastgelegd in het Besluit Wfsv) waarin werkgevers met terugwerkende kracht de lage WWV-premie moeten herzien. Het UWV zal signalen delen met de Belastingdienst over de naleving van de herzieningssituaties door werkgevers.

Een aantal fracties stellen vragen over of de fraudebestendigheid van de premiedifferentiatie voldoende gewaarborgd is. Minister Koolmees noemt dat het onvermijdelijk is dat sommige kwaadwillende werkgevers zullen proberen te frauderen door in de loonaangifte af te wijken van de feitelijke situatie, om zo een lagere WWV-premie af te dragen. Met de WAB is gekozen, na intensief overleg met de Belastingdienst en het UWV, voor een vormgeving die de kans op fouten en fraude verkleint en de handhavingsmogelijkheden voor de Belastingdienst vergroot. Bovendien wordt het in de toekomst mogelijk bij algemene maatregel van bestuur verdere maatregelen te treffen om ontwijking te voorkomen. Tot slot wordt na de inwerkingtreding van de WAB en de WWV-premiedifferentiatie ingezet op monitoring om zo vroegtijdig fraude te onderkennen en aan te pakken.

Oproepkrachten

De vragen 1.12, 1.16, 3.3, 5.5, 6.1 en 6.2 van de Nadere Memorie van Antwoord gaan over de positie van de oproepkrachten onder de WAB.

In ons [artikel](#) op het kennisportal over dit onderwerp wordt toegelicht dat het gebruik van oproepcontracten onder de WAB behouden blijft, zij het dat de positie van oproepkrachten aan de hand van drie wijzigingen versterkt wordt:

1. Een oproepkracht moet minimaal vier dagen van te voren schriftelijk of elektronisch worden opgeroepen;
2. Indien een werkgever binnen vier dagen voor aanvang de oproep intrekt, heeft een oproepkracht recht op loon over de uren zoals oorspronkelijk opgeroepen;
3. Steeds als het oproepcontract twaalf maanden heeft geduurd moet een werkgever de oproepkracht binnen één maand schriftelijk of elektronisch een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang. Deze arbeidsomvang 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, leidt dit tot een loonvordering van de oproepkracht.

Voor seizoensarbeid kan van bovenstaande wijzigingen worden afgeweken bij cao.

Een aantal fracties hebben de vrees dat met dit strenge regime oproepkrachten niet meer worden opgeroepen als zij een beroep doen op één van de bovengenoemde wijzigingen (met name in geval van recht op loon bij het niet tijdig intrekken van de oproep). De regering herkent deze vrees, maar geeft ook aan dat de oproepkracht in dat geval niet geheel met lege handen staat. Als een werkgever de oproepkracht niet meer oproept vanwege een beroep op zijn rechten, kan de werkgever in strijd met de beginselen van goed werkgeverschap handelen en dat kan bijvoorbeeld leiden tot een loonvordering over niet-opgeroepen uren..

Ook komen vanuit de fractie vragen of het niet wenselijk is een uitzondering te maken voor jongeren die ingeschreven staan bij een onderwijsinstelling (WO/HBO/MBO/VO/VMBO). Deze groep studenten heeft wellicht belang bij kortstondige dienstverbanden met maximale flexibiliteit. Minister Koolmees onderschrijft dat dat deze groep studenten de arbeidsrechtelijke bescherming mogelijk minder hard nodig hebben. Maar wat let deze groep om alsnog te komen werken als de oproep minder dan vier dagen van te voren heeft plaatsgevonden? Of een aanbod op een vaste arbeidsomvang te weigeren? Koolmees ziet dan ook geen reden deze uitzonderingscategorie toe te voegen aan de WAB.

Dat oproepkrachten na een bepaald tijd aanspraak kunnen maken op een rechtsvermoeden arbeidsomvang over een bepaalde periode is niet nieuw. Alle werknemers, dus ook oproepkrachten, kunnen een beroep doen op artikel 7:610b BW voor een bepaalde arbeidsomvang. Constatie is echter dat maar weinig oproepkrachten hier een beroep op doen, waardoor de arbeidsrechtelijke bescherming volgens minister Koolmees achterblijft. Om die reden is er onder de WAB voor gekozen om – in tegenstelling tot artikel 7:610b BW – het initiatief bij de werkgever te leggen. De werkgever moet na twaalf maanden een aanbod doen tot een vaste arbeidsomvang, doet de werkgever dit niet dan heeft de oproepkracht een loonvordering. Daarnaast is minister Koolmees van oordeel dat de wijziging meer rechtsbescherming geeft, omdat artikel 7:610b BW slechts een rechtsvermoeden behelst dat door de werkgever te weerleggen is. Bij de beoogde wijziging gaat het om meer dan alleen een rechtsvermoeden. De arbeidsomvang staat vast: het gemiddelde van afgelopen twaalf maanden.

Kortom: het regime voor oproepcontracten wordt strenger! Ondanks dat het regime strenger wordt, is het maar de vraag of het ook echt duurder wordt voor de werkgever. Gaat de werkgever een oproepkracht nog oproepen als hij aanspraak maakt op zijn rechten? Gaat de oproepkracht voor iedere kleine loonvordering een gerechtelijke procedure starten of zijn de wettelijke verhoging respectievelijk rente voldoende stimulans voor de werkgever om de loonvordering te betalen? De tijd zal het leren.

Payroll en pensioen

In de navolgende vragen met bijbehorende antwoorden in de Nadere Memorie van Antwoord wordt aandacht besteed aan het onderwerp payroll in relatie tot het gelijke arbeidsvoorwaardenvoorschrift en de eis van de adequate pensioenregeling:

- 1.5 t/m 1.8
- 1.17 t/m 1.19
- 1.23 t/m 1.31
- 2.13
- 3.2
- 3.5 en 3.6

In een [artikel](#) op ons kennisportal zijn de belangrijkste bevindingen in de memorie samengevat.

Er bestaat binnen de fracties de nodige zorgen over een onvoldoende (juridische) afbakening tussen payrollkrachten en uitzendkrachten. Die afbakening is van belang omdat voor iedere categorie werknemers eigen (juridische) regels gelden. Zeker met het oog op de eis van de adequate pensioenregeling voor payrollkrachten (hetgeen naar verwachting zal leiden tot hogere kosten) is de vrees dat geprobeerd zal worden de payrollkracht als een uitzendkracht te kwalificeren. Koolmees deelt deze zorg niet helemaal, nu hij meent dat in de praktijk (ook voor rechters) voldoende handvatten zouden bestaan voor de beoordeling of het hier gaat om een uitzendkracht of een payrollkracht. Daarbij is niet zozeer de papieren situatie relevant, maar de feitelijke situatie. Cruciaal is of de wervings- en selectierol door de (formele) werkgever is uitgesloten. Juist bij payrolling vervult de payrollwerkgever géén wervings- en selectierol.

Daarnaast zijn er binnen de fracties zorgen omtrent de representativiteit van de (wettelijk) voorgeschreven gemiddelde werkgeverspremie van 13,6%,

als onderdeel van de eis van een adequate pensioenregeling voor de payrollkracht. Bij de vaststelling van deze gemiddelde werkgeverspremie is namelijk uitsluitend rekening gehouden met de werkgeverspremie van de pensioenfondsen in Nederland en dus bijvoorbeeld niet met de werkgeverspremies die door verzekeraars in rekening worden gebracht. Op zichzelf is deze constatering juist, zij het dat Koolmees noemt dat een andere methode feitelijk niet haalbaar is, omdat de werkgeverspremies bij verzekeraars niet gemeld worden bij DNB.

Ook over de uitvoerbaarheid van de wettelijke eis van de adequate pensioenregeling bij payroll zijn de nodige vragen gesteld. Dat de eis potentieel leidt tot hogere kosten is weliswaar waar, maar is juist volgens Koolmees ook één van de beoogde effecten van de beoogde regeling: het voorkomen van een betere concurrentiepositie op arbeidsvoorwaarden voor de payrollwerkgever. Hogere kosten leiden volgens Koolmees niet per definitie tot onuitvoerbaarheid, te meer niet nu de payrollwerkgever niet verplicht is om de pensioenregeling bij de inlener te volgen, maar een eigen pensioenregeling zou kunnen bieden voor (al) haar werknemers, met daarbij behorende een aantal randvoorwaarden zoals bijvoorbeeld de voorwaarde dat wat betreft de totale pensioenpremiekosten aan werkgeverszijde aan een minimaal voorgeschreven percentage van 13,6% voldaan moet zijn. Voor zover dit percentage niet door een payrollwerkgever gehaald kan worden zónder de fiscale maxima te overschrijden, kan gewoon van het fiscaal maximum worden uitgegaan, met dien verstande dat het restantbedrag (zijnde het verschil tussen de kosten van de fiscaal maximale regeling voor de werkgever en de normpremie) dan een andere bestemming zou moeten krijgen.

Wat betreft de implementatiedatum van de eis van een adequate pensioenregeling wordt door Koolmees nog een slag om de arm gehouden. Hij noemt dat de regering bij het vaststellen van de invoeringsdatum rekening zal houden met de noodzaak van een zorgvuldige implementatie en uitvoering. Uitstel is dus nog mogelijk (uiteindelijk is dit overigens ook gebeurd, door een implementatiedatum voor dit onderdeel van 1 januari 2021 vast te stellen).

6. De WAB draait door naar de laatste stemming

In een marathondebat tot middernacht hebben Eerste Kamerleden minister Koolmees het vuur aan de schenen gelegd over het Wetsvoorstel Arbeidsmarkt in Balans (WAB). Op de Twitterkanalen van een aantal Dirkzwager-advocaten is een uitgebreid live verslag gedaan van dit debat in de Eerste Kamer. Hieronder volgt een samenvatting van de plenaire behandeling, in de aanloop naar de stemming in de Eerste Kamer.

Eerste termijn

Alhoewel de Kamerleden het eens zijn dat het de hoogste tijd is om het tij van flexibilisering van de arbeidsmarkt te keren, zijn de Kamerleden ook kritisch. Door prof. dr. E.M. Sent van de PvdA wordt de WAB ook wel onaf, onduidelijk en teleurstellend genoemd. Verschillende vragen zijn voorgelegd aan de minister, waaronder:

- Is de WAB niet prematuur? Moet niet eerst de evaluatie van de commissie Borstlap van de WWZ (die dit najaar verschijnt) worden afgewacht?
- Wanneer volgen maatregelen ter bescherming van de rechtspositie van (schijn)zelfstandigen?
- Zorgt de invoering van de cumulatietoelagen niet tot een toename in de werkdruk van de rechterlijke macht?
- Zorgen de payrollmaatregelen er niet voor het nieuwe fenomeen 'schijnuitzendkrachten'?
- Is de verruiming van de ketenregeling wetenschappelijk onderbouwd of gaat het alleen om vermeende maatschappelijke signalen?

Waterbedeffect

Het meest gebezigde woord in de eerste termijn is het 'waterbedeffect', maar wat wordt hier nu precies mee bedoeld?

De WAB streeft ernaar om de balans op de arbeidsmarkt te herstellen, door flex minder flex te maken en vast minder vast. Door aan de ene kant de flexibele contracten de kop in te drukken, zal (net als bij een waterbed) aan de andere kant het gebruik van (schijn)zelfstandigen toenemen. Belangrijk punt van kritiek van een aantal Kamerleden is dan ook dat net voor deze groep zelfstandigen in de WAB geen maatregelen worden genomen om de rechtspositie en arbeidsvoorwaarden te verbeteren. Deze maatregelen volgen in een later wetsvoorstel, aldus minister Koolmees.

Reactie minister Koolmees op eerste termijn

Het arbeidsrecht piept en kraakt, stilstand is geen optie! Met deze woorden hervatte minister Koolmees na een korte onderbreking het debat en startte hij met zijn verdediging van de WAB en het beantwoorden van de vragen. De WAB is onderdeel van een totaalpakket aan maatregelen en een eerste stap die de urgente knelpunten met voorrang oppakt, vervolgstappen worden volgens de minister op korte termijn gezet. Volgens het 'spoorboekje' worden nog in deze kabinetsperiode maatregelen genomen ten aanzien van loondoorbetaling tijdens ziekte en (schijn)zelfstandigen die het waterbedeffect moeten voorkomen. Minister Koolmees streeft ernaar dit spoorboekje op vrijdag 24 mei 2019 toe te zenden aan de Eerste Kamer.

De minister loopt vervolgens de onderdelen van de WAB langs en staat met name enige tijd stil bij de maatregelen rondom payrolling. Het kabinet acht payrolling een legitiem en noodzakelijk instrument, maar het mag niet gebruikt worden om te concurreren op arbeidsvoorwaarden. Om die reden is de gedachte achter de WAB (onder meer) het voorkomen van oneerlijke concurrentie en het gelijktrekken van de arbeidsvoorwaarden. In veel sectoren zal payrolling, zowel voor payrollbedrijven als werkgevers, dan ook duurder worden. Wordt het voor werkgevers dan niet aantrekkelijker om de payrollers rechtstreeks in dienst te nemen?

 **Jaleesa van den Hof**

@JaleesavdHof:

Volgens [@jan_nagel](#) maakt 50PLUS zich grote zorgen over de alom als slecht erkende positie van ouderen op de arbeidsmarkt. Positie wordt keihard onderuit gehaald. Wetsvoorstel rammelt aan alle kanten. [#Wab](#) [#dirkzwager](#)

 **Jaleesa van den Hof**

@JaleesavdHof:

Invoering cumulatiegrond; halve tegenbeweging. Kan er voorkomen worden dat er een grabbelton van ontslaggronden ontstaat om tot een 100% voldragen ontslaggrond te komen? Bijvoorbeeld door een samenhang te eisen of een maximum van gronden in te stellen [#Wab](#) [#ontslag](#) [#dirkzwager](#)

De vrees bestaat dat er door de maatregelen omtrent payrolling een uitweg gezocht wordt in de uitzendconstructie en het fenomeen 'schijnuitzendkrachten' zich zal voordoen. Minister Koolmees stelt de Eerste Kamer echter enigszins gerust door te benoemen dat een payrollcontract niet in een keer kan worden omgekat tot een uitzendcontract. Werknemers die via payrolling werkzaam zijn bij de inlener, zullen niet als uitzendwerknemer worden geclassificeerd.

Ten aanzien van de adequate pensioenregeling voor payrollers geeft minister Koolmees de Eerste Kamer nog mee dat deze pas in werking zal treden per 1 januari 2021. Met deze termijn kunnen payrollbedrijven tijdig maatregelen nemen om een adequate pensioenregeling op te stellen.

De eerste termijn wordt afgerond met een laatste woord van minister Koolmees: Het is belangrijk dat er stappen gezet worden om knelpunten in de praktijk op te lossen, zeker daar waar het gaat om werkgevers die geen vaste contracten aanbieden. Een totaalpakket van maatregelen moet de arbeidsmarkt weer in balans brengen.

 **Jaleesa van den Hof**

@JaleesavdHof:

Het arbeidsrecht piept en kraakt, stilstand is geen optie! We moeten in beweging komen voor een betere balans voor werknemers en werkgevers. De WAB is de eerste stap die de urgente knelpunten met voorrang oppakt, aldus [@wkoolmees](#) [#Wab](#) [#dirkzwager](#)

 **Jaleesa van den Hof**

@JaleesavdHof:

Bij het stelsel van gesloten ontslaggronden past geen kantonrechttersformule of een light uitvoering daarvan. Om die reden houdt [@wkoolmees](#) vast aan 1,5 keer de transitievergoeding bij de cumulatiegrond. [#Wab](#) [#ontslag](#) [#transitievergoeding](#) [#cumulatiegrond](#) [#dirkzwager](#)

 **Jaleesa van den Hof**

@JaleesavdHof:

Wie een hamer in zijn hand heeft denkt bij alles aan een spijker: wie de Wab in zijn hand heeft denkt bij alles aan vast & flex en niet aan ZZP'ers. [@emsent](#) is niet overtuigd van de WAB. De WAB is onaf, onduidelijk en teleurstellend en zij zal haar fractie negatief adviseren [#Wab](#)

 **Jaleesa van den Hof**

@JaleesavdHof:

De minister schaakt op vele borden en rekt erop dat hij alle potjes zal winnen.

Als hij een potje verliest gaat dit ten koste van de balans, aldus

[@Peter_Schalk](#) [#Wab](#) [#Dirkzwager](#)

Tweede termijn

In de tweede termijn komen alle negen Eerste Kamerleden nogmaals aan bod en worden er een tweetal moties ingediend:

1. **Motie-Schalk (SGP) c.s.** over ontslag als gevolg van werkweigering in verband met gewetenbezwaar: het is niet mogelijk om een gedeeltelijk gewetensbezwaar te hebben en verzoekt het kabinet deze ontslaggrond uit te sluiten van de cumulatiegrond.
2. **Motie- Van de Ven (VVD) Oomen-Ruijten (CDA) c.s.** over voorstellen voor een nieuw ZZP-beleid: De WAB voorziet niet in voldoende maatregelen om het 'waterbedeffect' te voorkomen en verzoekt het kabinet om voor de zomer van 2019 te komen met een uitwerking van voorstellen voor een nieuw ZZP-beleid met adequate bescherming voor de onderkant van de arbeidsmarkt.

In de tweede termijn noemt minister Koolmees dat hij zich wat beide moties betreft, refereert aan het oordeel van de Eerste Kamer.

Vervolgens besluit hij de tweede termijn met een kort betoog: we moeten nadenken over de toekomst terwijl we in beweging blijven, laten we samen kijken naar een arbeidsmarkt in balans. Niet stilstaan, niet vertragen, maar vooruit!

Stemming WAB

Op dinsdag 28 mei a.s. heeft de Eerste Kamer gestemd over zowel de WAB als de twee moties. Ook de Eerste Kamer heeft de WAB (inclusief de twee moties) aangenomen, waardoor het arbeidsrechtklimaat er per 1 januari 2020 (en voor payroll per 1 januari 2021) weer behoorlijk anders komt uit te zien.

7. De WAB op het juiste spoor

Tijdens het marathondebat over de WAB in de Eerste Kamer beloofde minister Koolmees een “spoorboekje” op schrift te stellen waarin de samenhang van de WAB met de andere voorstellen om de arbeidsmarkt in balans te krijgen, wordt uiteengezet. Dit **spoorboekje** heeft minister Koolmees vandaag aan de Eerste Kamer gezonden.

Arbeidsmarkt voor de toekomst

In december 2017 kondigde het kabinet aan dat onderhoud van de arbeidsmarkt noodzakelijk is. Om de arbeidsmarkt voor te bereiden op de toekomst wil het kabinet een totaalpakket aan maatregelen invoeren. Een eerste belangrijke wetgevende stap in dit totaalpakket aan maatregelen is de WAB. De WAB moet volgens minister Koolmees de urgente knelpunten in het arbeidsrecht met voorrang aanpakken. Om de arbeidsmarkt van de toekomst te realiseren zullen naast de WAB ook nog een aantal andere stappen gezet worden in deze kabinetsperiode:

1. Leven lang ontwikkelen;
2. Ziekte en arbeidsongeschiktheid; en
3. Het beleid rond zelfstandigen.

Leven lang ontwikkelen (LLO)

Volgens minister Koolmees blijven mensen duurzaam inzetbaar op de arbeidsmarkt door tijdig te investeren in scholing en ontwikkeling tijdens de loopbaan. Volgens het spoorboekje ligt de focus van dit kabinet ligt op het stimuleren van de eigen regie van mensen op hun loopbaan en hun leven, zodat zij zich kunnen ontwikkelen, hun eigen keuzes kunnen maken en kunnen voorkomen dat zij hun baan verliezen. Om dat te kunnen bereiken is een eigen budget nodig en daarom werkt het kabinet aan een uitgavenregeling voor individuele leer- en ontwikkelbudgetten en zal zij ook private partijen daartoe stimuleren.

Om tot een doorbraak te komen zal het kabinet met een meerjarig actiegericht programma komen. In dit programma zal meer aandacht zijn voor het stimuleren van een leercultuur in het MKB en voor het meer flexibel maken van het onderwijsaanbod voor volwassenen. Rond de zomer 2019 zal het kabinet de Kamer informeren over de voortgang.

Naast bovengenoemd beleid heeft de Tweede Kamer het kabinet gevraagd geld vrij te maken voor scholing bij MKB-bedrijven (48 miljoen per jaar) en voor scholing in seizoengevoelige sectoren (jaarlijks 12 miljoen de komende vijf jaar). Over de toekenning van dit geld doet minister Koolmees nog geen uitspraken in zijn spoorboekje.

 **Jaleesa van den Hof**

@JaleesavdHof:

De vragen naar maatregelen voor zelfstandigen begrijpt [@wkoolmees](#), maar er is tijd nodig om deze te presenteren aan de Kamer. Het hele pakket: WAB, loondoorbetaling tijdens ziekte en zzp-maatregelen worden tijdens dit kabinet gepresenteerd en ingevoerd [#WAB](#) [#Dirkzwager](#)

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

In december 2018 heeft minister Koolmees met werkgevers en werknemers afspraken gemaakt over een uitvoerbaar pakket aan maatregelen voor de loondoorbetalingsverplichting tijdens ziekte. Deze maatregelen moeten de loondoorbetaling tijdens ziekte voor werkgevers makkelijker, duidelijker en goedkoper maken. De maatregelen zien tevens op het stimuleren van mensen met een WIA-uitkering om zoveel mogelijk deel te nemen in het arbeidsproces.

Om deze maatregelen te realiseren wordt dit najaar een wetsvoorstel aan de Tweede Kamer gestuurd met de volgende maatregelen:

1. een financiële tegemoetkoming voor werkgevers voor de loondoorbetalingskosten – in de vorm van premiekorting per 2021 – van in totaal 450 miljoen per jaar;
2. het medisch advies van een bedrijfsarts wordt leidend bij de toets op de re-integratie-inspanningen door het UWV (het UWV hoeft deze niet langer te toetsen); en
3. gedurende vijf jaar zal het arbeidsongeschiktheidspercentage van een WIA-gerechtigde niet verlaagd worden vanwege inkomsten (mensen hebben zekerheid dat ze kunnen werken zonder het risico te lopen dat ze er later in inkomen op achteruit gaan).

Ten aanzien van de maatregelen die geen wetswijziging behoeven, wordt de Tweede Kamer voor de zomer 2019 geïnformeerd. De maatregelen waarover de Kamer dan geïnformeerd zal worden zijn:

1. de mkb-verzuim-ontzorg-verzekering die per 1 januari 2020 door verzekeraars aangeboden zal worden;
2. de wijze waarop gewerkt wordt aan meer uniformiteit in uitgangspunten die door bedrijfsartsen en verzekeringsartsen gehanteerd worden;
3. de manier waarop transparantie en kennis over loondoorbetaling bij ziekte wordt vergroot; en
4. de voortgang van het experiment scholing voor arbeidsongeschikten (in het najaar zal minister Koolmees de kaders uitwerken voor experimenten ten aanzien van tweede spoor re-integratie).

Deze maatregelen moeten het - samen met de maatregelen in de WAB- aantrekkelijker maken om werknemers een vast dienstverband aan te bieden.

Het beleid rond zelfstandigen

Ten aanzien van het beleid rond zelfstandigen bericht minister Koolmees dat voor de zomer de Tweede Kamer geïnformeerd zal worden over de uitwerking van de maatregelen aangekondigd in het regeerakkoord:

1. Laag tarief (tussen €15 - €18 per uur): er is altijd sprake van een arbeidsovereenkomst bij een laag tarief in combinatie met een langere duur (3 maanden) van de overeenkomst of een laag tarief in combinatie met het verrichten van reguliere bedrijfsactiviteiten (welke maatregel waarschijnlijk op Europeesrechtelijke bezwaren stuit);
2. Hoog tarief (boven de €75 per uur): er wordt een 'opt-out' ingevoerd voor de loonbelasting en de premie werknemersverzekering indien sprake is van een hoog tarief in combinatie met een korte duur van de overeenkomst (korter dan één jaar) of een hoog tarief in combinatie met het verrichten van reguliere bedrijfsactiviteiten;
3. Tussenklasse (boven het laag tarief en onder het hoog tarief): een opdrachtgeversverklaring die opdrachtgevers vooraf duidelijkheid en zekerheid biedt bij de inhuur van zelfstandigen door een vrijwaring van loonbelasting en werknemersverzekering. Deze verklaring wordt afgegeven door de Belastingdienst na het invullen van een webmodule.

 **Frédérique Hoppers**

@AdvPensioen

Digitalisering en platformisering zal op de langere termijn nopen tot een meer fundamentele aanpassing van het arbeidsrecht, aldus

[@wkoolmees](#) [#wab](#) [#platformisering](#) [#deliveroo](#) [#dirkzwager](#)

Minister Koolmees noemt dat het kabinet de afgelopen periode al een aantal stappen heeft gezet in het zelfstandigenbeleid. Zo is het gezagscriterium verduidelijkt en opgenomen in het handboek loonheffingen. Daarnaast wordt hard gewerkt aan de webmodule voor de tussenklasse. Het ligt in de lijn der verwachting dat de webmodule begin 2020 gereed is.

Ten aanzien van de zelfstandigen aan de onder- en bovenkant van de arbeidsmarkt merkt minister Koolmees op dat deze maatregelen complex zijn (onder andere door Europeesrechtelijke bezwaren) en nog verder door het kabinet worden uitgewerkt. Desalniettemin is het doel van het kabinet om deze maatregelen in 2021 in werking te laten treden.

Deze maatregelen moeten het risico van een waterbedeffect tegengaan.

8. De WAB vraagt door

Als HR-professional zult u de komende periode, zeker eind 2019/ begin 2020 verschillende WAB-vragen op u afgevuurd krijgen. Om te voorkomen dat u niet direct van de WAB raakt, volgen hieronder de belangrijkste Q&A's:

Q&A Transitievergoeding

- *Vanaf wanneer heeft een werknemer recht op een transitievergoeding?*
Een werknemer bouwt vanaf dag 1 van de arbeidsovereenkomst een transitievergoeding op.
- *Hoe moet de transitievergoeding worden berekend?*
De werknemer heeft recht op een transitievergoeding gelijk aan 1/3 maandsalaris per gewerkt dienstjaar en wordt berekend naar evenredigheid. Bijvoorbeeld: indien de arbeidsovereenkomst drie jaar en drie maanden heeft geduurd, heeft de werknemer recht op 1 1/12 maandsalaris.
- *Heeft de werknemer bij een lang dienstverband (langer dan 10 jaar) recht op een hogere transitievergoeding?*
Nee, de berekening van de hoogte van de transitievergoeding is in alle gevallen en voor alle werknemers gelijk.
- *Wordt de tijdelijke regeling waarin oudere werknemers die langer dan tien jaar in dienst zijn en een hogere transitievergoeding krijgen, verlengd onder de WAB?*
Nee, de berekening van de hoogte van de transitievergoeding is in alle gevallen en voor alle werknemers gelijk. De tijdelijke regeling eindigt per 1 januari 2020

Q&A Cumulatiegrond

- *Wat is de cumulatiegrond?*
De cumulatiegrond is een cocktail van twee of meer niet voldragen ontslaggronden zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3 sub c tot en met sub h BW.
De combinatie van ontslaggronden moet zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst in stand te laten.
- *Heeft de werknemer bij ontslag vanwege de cumulatiegrond recht op een aanvullende vergoeding?*
De werknemer heeft in geval van een ontslag vanwege de cumulatiegrond, naast de transitie- en een mogelijke billijke vergoeding, ook recht op een extra vergoeding. De hoogte van deze extra

vergoeding wordt bepaald door de kantonrechter en bedraagt maximaal 50% van de transitievergoeding.

- *Kan de f-grond (gewetensbezwaar) in het kader van de cumulatiegrond worden gecombineerd met een andere ontslaggrond?*

Het is niet mogelijk om een gedeeltelijk gewetensbezwaar te hebben en deze ontslaggrond is, na de motie Schalk (SGP), uitgesloten van de cumulatiegrond.

Q&A Ketenregeling

- *Hoeveel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mag een werkgever aan de werknemer aanbieden?*

De werkgever mag maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aanbieden en de maximale duur van deze overeenkomsten mag niet langer zijn dan drie jaar. Mocht tussen de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een periode van langer dan zes maanden geen arbeid worden verricht, dan wordt de keten doorbroken. De termijn van zes maanden kan in geval van seizoenswerk bij cao worden ingekort tot drie maanden.

- *Geldt de ketenregeling ook voor vervanging van een onderwijzer in het primair onderwijs?*

Indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan ter vervanging wegens ziekte van een werknemer die een onderwijsgevende of onderwijsondersteunende functie met lesgebonden of behandeltaken bekleedt, is de ketenregeling niet van toepassing.

- *Geldt de ketenregeling voor uitzendkrachten?*

Op de uitzendovereenkomst is de ketenregeling pas van toepassing indien de werknemer meer dan 26 weken arbeid heeft verricht. Vervolgens kan in de uitzendcao afgeweken worden van het maximaal aantal contracten en de maximale periode.

- *Is er overgangsrecht van toepassing?*

Nee, er is geen overgangsrecht van toepassing. Dit betekent dat een arbeidsovereenkomst gesloten vóór inwerkingtreding van de WAB, maar die na de inwerkingtreding van de WAB de totale duur van twee jaar overschrijdt (maar niet die van 3 jaar), een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd blijft.

Q&A Oproepovereenkomsten

- *Wanneer is sprake van een oproepovereenkomst?*

Van een oproepovereenkomst is sprake als de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als een aantal uren per maand of ten hoogste een jaar en het recht op loon van de werknemer gelijkmatig is gespreid over die tijdseenheid óf dat de werknemer op grond van artikel 7:628 lid 5 of lid 7 of artikel 7:691 lid 7 BW geen recht heeft op het naar tijdsruimte vastgestelde loon, indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht. In de regel komen hiervoor in aanmerking:

nulurenovereenkomsten, min-maxovereenkomsten en overeenkomsten waarbij de loondoorbetalingsverplichting voor de eerste zes maanden is uitgesloten.

- *Is er sprake van een oproepovereenkomst, nadat na 12 maanden verplicht een aanbod is gedaan tot een vaste arbeidsomvang?*

Als het aanbod is aanvaard, is er niet langer sprake van een oproepovereenkomst maar een reguliere arbeidsovereenkomst. Dit kan anders zijn wanneer het aanbod wordt geweigerd of naast de vaste arbeidsomvang ook een oproepelement wordt afgesproken.

- *Wat is het uiterste moment waarop een oproepkracht kan worden opgeroepen voor een dienst?*

Een oproepkracht dient uiterlijk vier dagen voorafgaand aan de dienst te worden opgeroepen. Deze termijn kan worden verkort bij cao.

Mocht de werkgever later oproepen, dan staat het de oproepkracht vrij om de oproep te accepteren, maar mag deze ook geweigerd worden.

- *Als de oproep wordt ingetrokken, moet de werkgever dan nog loon betalen aan de oproepkracht?*

Als de oproep wordt ingetrokken, uiterlijk vier dagen voor de dienst, dan bestaat er voor de oproepkracht geen recht op loon. Wordt de oproep ingetrokken binnen vier dagen voor de dienst, dan bestaat er voor de oproepkracht wel recht op loon. De termijn en afspraak kan bij cao worden verkort tot 24 uur.

- *Wanneer moet de werkgever de oproepkracht een vaste arbeidsomvang aanbieden?*

Na een periode van twaalf maanden moet de werkgever aan de oproepkracht een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang die tenminste gelijk is aan de gemiddelde omvang van de voorafgaande periode van twaalf maanden.

- *Wat is het gevolg als de werkgever de oproepkracht geen vaste arbeidsomvang aanbiedt?*

Als de werkgever de oproepkracht géén vaste arbeidsomvang aanbiedt, dan heeft de oproepkracht toch recht op loon over de arbeidsomvang die de werkgever had moeten aanbieden. Let op; een loonvordering verjaart pas na 5 jaar.

Q&A WW-premiedifferentiatie

- *Wanneer komt een werkgever in aanmerking voor een lage WW-premie?*

De hoofdregel is dat de lage WW-premie geldt in die gevallen waarin sprake is van:

- een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- die schriftelijk is vastgelegd; en
- er géén sprake is van een oproepovereenkomst (tenzij er een uitzondering geldt, namelijk BBL-leerlingen of, onder bepaalde voorwaarden, jongeren). In alle overige gevallen moet de werkgever een hoge WW-premie betalen.

- *Kan ondanks het feit dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd de lage WW-premie worden herzien?*

Ja de lage WW-premie kan worden herzien indien:

- het dienstverband binnen vijf maanden na aanvang eindigt c.q. wordt beëindigd;
- de werknemer binnen één kalenderjaar meer dan 30% uren extra verloond heeft gekregen dan contractueel is overeengekomen;
- de werknemer binnen één jaar na indiensttreding een WW-uitkering ontvangt vanwege arbeidsuren- of inkomensverlies bij de huidige werkgever; of
- de werknemer in feite seizoensmatig bij de werkgever werkt.

Q&A payroll (en pensioen)

- *Wat is een payrollovereenkomst?*

De payrollovereenkomst is de uitzendovereenkomst waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, en waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.

- *Wat betekent het gelijke behandelingsvoorschrift in de WAADI voor payrollwerkgevers?*

Het gelijke behandelingsvoorschrift voor payrollwerknemers houdt in dat zij recht hebben op dezelfde arbeidsvoorwaarden als de eigen werknemers van de inlener werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies.

Als er binnen de onderneming geen gelijke of gelijkwaardige functies aanwezig zijn, dan bestaat er recht op de arbeidsvoorwaarden zoals die gelden voor werknemers in gelijk of gelijkwaardige functies binnen de sector van het beroeps- of bedrijfsleven waarin de inlener werkzaam is. Het is niet mogelijk om van deze regeling af te wijken bij cao.

- *Wat is een adequate pensioenregeling?*

Een adequate pensioenregeling is ofwel deelname in de pensioenregeling van de inlener.

Een andere mogelijkheid is een eigen pensioenregeling die voldoet aan een drietal randvoorwaarden:

- tenminste gemiddelde werkgeverspremie in Nederland wordt afgedragen;
- recht bestaat op een ouderdoms- en nabestaandenpensioen;
- geen wachttijd geldt.

- *In welke gevallen moet een payrollwerkgever een adequate pensioenregeling aanbieden aan de werknemers?*

Een payrollwerkgever moet een adequate pensioenregeling aan de werknemer aanbieden indien:

- werknemers van de inlener in gelijke of gelijkwaardige functies een pensioenregeling hebben; of
- bij de inlener geen gelijke of gelijkwaardige functies zijn, maar binnen de sector van het beroeps- of bedrijfsleven waarin de inlener werkzaam is, wel recht bestaat op een pensioenregeling.

- *Vanaf wanneer moet een adequate pensioenregeling worden aangeboden aan de payrollwerknemer?*

Vanaf 1 januari 2021 moet de payrollwerkgever een adequate pensioenregeling aanbieden aan de payrollwerknemer.

9. De WAB in vogelvlucht

Voor de lezer die bij voorkeur vliegensvlug alles wil weten over de WAB: hierbij de WAB in vogelvlucht!

- **Verruiming transitievergoeding:** verschuldigd vanaf dag één.
- **Wijziging formule transitievergoeding:** geen ruimhartigere formule (meer) na 10 dienstjaren. De formule is 1/3e per dienstjaar, naar rato te berekenen. Let op: het overgangsrecht voor oudere werknemers geldt sowieso (los van de WAB) niet meer per 1 januari 2020! Daardoor forse achteruitgang voor oudere werknemer.
- **Cumulatie ontslaggrond:** ook bij niet voldragen ontslaggrond mogelijkheid ontbinding in geval van cumulatie ontslaggronden. Let wel: in dat geval mogelijk aanvullende (transitie)vergoeding (factor maximaal 1,5), nog los van eventuele verschuldigdheid billijke vergoeding.
- **Verruiming ketenregeling:** van maximum termijn van twee jaar naar drie jaar.
- **Uitzondering ketenregeling:** in geval van seizoensarbeid mag bij cao tussenpoos van minimaal zes maanden verkort worden naar drie maanden. Voor invalskrachten (bij ziekte) in het primair onderwijs geldt de ketenregeling niet.
- **Oproepkrachten:** verplichte oproeptermijn van minimaal vier dagen. Bij annulering door werkgever binnen die vier dagen alsnog loon verschuldigd. Daarnaast verplicht aanbod werkgever richting oproepkracht van vaste arbeidsomvang na 12 maanden.
- **Invoering WW-premiedifferentiatie:** hogere WW-premie als werkgever tijdelijke contracten hanteert.
- **Payroll:** verplichting gelijke arbeidsvoorwaarden payrollkracht, met specifiek voor pensioen verplichting adequate pensioenregeling.

Maak kennis met **Dirkzwager**
legal & tax

Vestiging Arnhem

Postbus 111
6800 AC Arnhem
Velperweg 1
6824 BZ Arnhem

Vestiging Nijmegen

Postbus 55
6500 AB Nijmegen
Van Schaeck Mathonsingel 4
6512 AN Nijmegen

T +31 (0)88 24 24 100
F +31 (0)88 24 24 111
E info@dirkzwager.nl
I www.dirkzwager.nl