



## Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

*Veel gestelde vragen*

### Ketenbepaling

#### **Hoe gaat de ketenbepaling eruit zien per 1 januari 2020?**

De keten aan tijdelijke arbeidsovereenkomsten mag bestaan uit maximaal 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten met een totale duur van 3 jaar. De tussenpoos blijft staan op 6 maanden.

#### **Is er een overgangsrecht afgesproken?**

Nee. De nieuwe regeling gaat meteen op 1 januari 2020 in. Voor arbeidsovereenkomsten die nog lopen op of na 1 januari 2020 geldt dat op die overeenkomst het nieuwe recht al van toepassing is.

#### Voorbeeld 1

Contract 1 loopt van 1 augustus 2018 tot en met 31 januari 2019

Contract 2 loopt van 1 februari 2019 tot en met 31 januari 2020

Contract 3 loopt van 1 februari 2020 tot en met 31 januari 2021

In dit voorbeeld kan er een keten van drie contracten worden aangegaan. De totale duur van de contracten bedraagt 30 maanden (2,5 jaar) en dat is onder de WAB toegestaan.

#### Voorbeeld 2

Contract 1 loopt van 1 december 2017 tot en met 30 november 2018

Contract 2 loopt van 1 december 2018 tot en met 30 november 2019

Contract 3 loopt van 1 december 2019 tot en met 30 november 2020

In dit voorbeeld eindigt het derde contract niet van rechtswege. Er ontstaat op 1 december 2019 van rechtswege een vast dienstverband, omdat op dat moment de dan nog geldende maximale ketentermijn van 2 jaar wordt overschreden.

#### **Met deze verandering wordt de klok toch in feite terug gezet?**

Klopt, voor de invoering van de Wet Werk en Zekerheid was de omvang van de ketenbepaling ook 3 contracten in maximaal 3 jaar. Het enige verschil is dat de tussenpoos 6 maanden is gebleven.

#### **De wet geeft de mogelijkheid dat op CAO niveau de tussenpoos tot 3 maanden kan worden bekort voor seizoenswerk. Hoe zit dat in onze sector?**

In het beroepsgoederenvervoer geldt de CAO Seizoenarbeid met een looptijd tot en met 31 december 2019. Voor de functies 1) chauffeur kipper 2) chauffeur onderlosser 3) chauffeur walking floor in de wegenbouw en het agrarisch vervoer en 4) orderverzamelaar in het sierteeltvervoer geldt een tussenpoos van 3 maanden. Deze functies moeten wel een seizoenskarakter hebben. Download de CAO tekst vanaf de TLN website.

### Transitievergoeding

#### **Hoe gaat de transitievergoeding eruit zien per 1 januari 2020?**

De transitievergoeding gaat per 1 januari 2020 gelden vanaf de eerste dag dat het dienstverband heeft geduurd. De transitievergoeding bedraagt 1/3 maandsalaris per dienstjaar en wordt naar rato van het aantal maanden dat het dienstverband heeft geduurd berekend.

### **Hoe zit het met de transitievergoeding bij een langdurig zieke werknemer?**

Transitievergoeding die betaald wordt als het dienstverband wordt beëindigd na 2 jaar ziekte, kan met ingang van 1 april 2020 onder voorwaarden worden teruggevraagd bij UWV. Dit geldt ook voor transitievergoeding bij dienstverbanden die sinds 1 juli 2015 zijn beëindigd na 2 jaar ziekte. De hiervoor betaalde transitievergoeding kan onder voorwaarden worden teruggevraagd via UWV. Werkgevers hebben hier tot 30 september 2020 de tijd voor. De voorwaarden vind je hier (<https://www.uwv.nl/werkgevers/werkgever-en-ontslag/na-ontslag/detail/compensatie-transitievergoeding-bij-ontslag-langdurige-arbeidsongeschiktheid>). TLN beschikt over apart document over compensatieregeling UWV.

### **In de WWZ gelden er speciale regelingen voor oudere werknemers en ondernemingen met minder dan 25 werknemers. Bestaan die nog?**

Nee, deze regelingen vervallen op 1 januari 2020.

### **Is de nieuwe berekeningswijze van de transitievergoeding gunstiger voor ondernemers?**

Dat ligt er aan. Recht en opbouw van de TV zijn aangepast. De aanspraak op de TV is er nu pas wanneer het dienstverband 2 jaar heeft geduurd, dat wordt vanaf dag 1 van de arbeidsovereenkomst. Maar de hogere opbouw na 10 jaar komt te vervallen. Voor alle dienstjaren wordt de opbouw 1/3 maandsalaris. Bij een beroep op de cumulatiegrond (zie het kopje ontslagrecht) kan de rechter de TV met maximaal 50% verhogen.

### **Komt TLN weer met een rekentool hiervoor?**

Ja. Binnenkort zal op de TLN website de aangepaste rekentool staan.

### **Moet er ook transitievergoeding betaald worden aan AOW-ers die uit dienst gaan?**

Nee, op deze groep is de transitievergoeding niet van toepassing. Dat was onder de WWZ ook al zo.

### **Heeft een oproepeer die korter dan 12 maanden in dienst is geweest recht op transitievergoeding?**

Ja, de transitievergoeding zal moeten worden uitgerekend op basis van het gemiddelde van zijn urenomvang van het dienstverband.

### **Telt de periode als uitzendkracht ook mee in het aantal dienstjaren en dus in de berekening van de transitievergoeding?**

Ja. Dit is een voorbeeld van opvolgend werkgeverschap. Wanneer het uitzendbureau echter bij het aflopen van de uitzendperiode de transitievergoeding over die periode al aan de werknemer heeft betaald, hoeft de opvolgend werkgever die uiteraard niet alsnog te betalen.

## **Oproepkrachten**

### **Welke werknemers vallen onder het begrip 'oproepkracht' per 1 januari 2020?**

Het begrip 'oproepkracht' wordt gedefinieerd in de wet. Het gaat dan om werknemers die een dienstverband hebben zonder vaste omvang. Werknemers met een oproepcontract, 0-urencontract, contract met uitgestelde prestatieplicht en werknemers met een min max contract vallen hieronder.

### **Wat verandert er voor deze groep in de WAB?**

Voor oproepkrachten gaat per 1 januari 2020 gelden dat zij na 12 maanden dienstverband een aanbod moeten krijgen van hun werkgever voor een vaste omvang van de arbeidsovereenkomst ter grootte van het gemiddeld aantal werkelijk gewerkte uren per week in de afgelopen 12 maanden. Dit aanbod moet gedaan zijn in de maand volgend op het aflopen van de periode van 12 maanden.

### **En indien een oproeper al langer dan 12 maanden werkt?**

Voor oproepkrachten die al 12 maanden of langer in dienst zijn op 1 januari 2020, geldt dat ze in de maand januari 2020 een aanbod moeten krijgen van hun werkgever voor een vaste omvang van de arbeidsovereenkomst. Dit moet dan op 1 februari 2020 ingaan.

### **Vlak na het aanbod is het tijd voor een nieuw contract. Mag ik dan weer een ander aantal uren met de (voormalig) oproeper overeenkomen?**

Nee, de arbeidsomvang via het gedane aanbod blijft gelden.

### **Werkgever verzuimt tijdig een aanbod te doen. Wat dan?**

De oproeper heeft dan een wettelijke recht op het loon dat hij zou hebben ontvangen als er wel een aanbod zou zijn gedaan. Tevens heeft de werknemer de mogelijkheid om verdragingsrente en wettelijke verhoging te vorderen. Deze verhoging bedraagt voor de vierde tot en met de achtste werkdag vijf procent per dag en voor elke volgende werkdag een procent. Het bedrag aan verhoging is gemaximeerd op de helft van het verschuldigde bedrag.

## **Ontslagrecht**

### **Er is een nieuwe ontslaggrond in de WAB. Welke?**

Dat is de Cumulatiegrond. De zogenaamde i – grond.

### **Wat zijn dan de gronden A t/m H?**

- a. Bedrijfseconomische redenen;
- b. Langdurige ziekte/arbeidsongeschiktheid;
- c. Frequent verzuim met onaanvaardbare gevolgen;
- d. Disfunctioneren;
- e. Verwijtbaar handelen;
- f. Gewetensbezwaren;
- g. Verstoorde arbeidsverhouding;
- h. Andere omstandigheden.

### **Wat houdt de nieuwe cumulatiegrond in?**

Onder de WWZ was het zo dat bij een ontslagprocedure er 1 voldragen ontslaggrond moet zijn. De WAB voegt met de cumulatiegrond de mogelijkheid toe om op basis van twee afzonderlijk niet voldragen ontslaggronden een ontbinding te verkrijgen. Denk bijvoorbeeld aan een combinatie van verwijtbaar handelen (e-grond) en een verstoorde arbeidsverhouding (g-grond).

### **Zijn er aanvullende voorwaarden voor het toepassen van de cumulatiegrond?**

Ja, de rechter heeft de mogelijkheid de transitievergoeding bij een ontbinding op de cumulatiegrond met maximaal 50% te verhogen. Laat u dus goed voorlichten voordat u een beroep doet op de cumulatiegrond, want er kan dus wel een prijskaartje aan hangen.

## **Premiedifferentiatie WW**

### **Wat verandert er?**

Om vaste contracten te stimuleren komt er een lage WW premie voor vaste contracten en een hoge premie voor tijdelijke contracten.

### **Waarom deze aanpassingen?**

Daar zijn meerdere redenen voor. Het systeem met 67 sectorpremies is moeilijk in stand te houden. Ook zijn er veel gemengde bedrijven waardoor de grenzen tussen sectoren vervagen, terwijl ook werknemers vaker in andere sectoren werken. Maar de voornaamste reden is dat de wetgever vaste arbeid goedkoper wil maken t.o.v. flexibele arbeid.

### **Wat wordt het verschil in premie?**

Het verschil tussen de hoge en lage premie zal 5 procentpunten zijn. Gesproken is over 2,78% en 7,78%, maar dit is nog niet definitief!

### **Wanneer geldt de lage premie?**

1. Wanneer er een arbeidsovereenkomst is voor onbepaalde tijd;
2. Wanneer die schriftelijk is vastgelegd;
3. Er géén sprake is van een oproepovereenkomst (tenzij er een uitzondering geldt, namelijk BBL-leerlingen of, onder bepaalde voorwaarden, jongeren).
4. De werkgever moet een afschrift van de arbeidsovereenkomst en een loonstrook bewaren in zijn loonadministratie van werknemers waarvoor hij een lage premie afdraagt.

### **Kan ik als werkgever achteraf geconfronteerd worden met de hogere premie?**

Ja, er zijn 2 herzieningssituaties waarin dat aan de orde kan zijn:

- Wanneer de werknemer binnen 2 maanden na aanvang arbeidsovereenkomst uit dienst gaat.
- Als de werknemer binnen een kalenderjaar meer dan 30% uren extra verloond heeft gekregen dan contractueel voor dat jaar was overeengekomen. Dit geldt **niet** als in de arbeidsovereenkomst 35 diensturen of meer per week zijn overeengekomen.

### **Hoe krijg ik als werkgever te horen dat ik achteraf de hogere premie moet betalen?**

De werkgever is zelf verantwoordelijk voor het herzien van de loonaangiften door het indienen van correctieberichten.