



# Checklist Wet Arbeids- markt in Balans (WAB)

Dit verandert er  
vanaf 1 januari 2020  
voor ondernemers



---

**de** ONDERNEMER

Dagelijkse **arbeidsvitaminen** voor het MKB, ondernemers en zakelijke beslissers.



**Met een nieuw jaar voor de boeg gaat er behoorlijk wat veranderen voor werkgevers en werknemers. Vanaf 1 januari 2020 treedt er namelijk nieuwe wetgeving rondom arbeid en ontslag in werking, de zogenaamde Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). Dit moet je weten om als ondernemer goed beslagen ten ijs te komen voor de jaarwisseling.**

De Wet Arbeidsmarkt in Balans heeft onder meer gevolgen voor de WW-premie die je voor medewerkers betaalt, de transitievergoeding en ontslag. Wat er concreet verandert door de wet in 2020 lees je verderop in de whitepaper. Maar eerst: waarom kwam de minister met deze nieuwe wetgeving en waarin schoten eerdere wetten volgens het kabinet tekort?

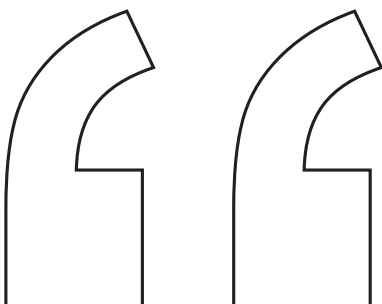
## **Achtergrond van de Wet Arbeidsmarkt in Balans**

Minister Wouter Koolmees (SZW) trad in 2018 voor het eerst naar buiten met zijn Wet Arbeidsmarkt in Balans, die als doel had om de kloof tussen flexwerkers en vaste medewerkers te dichten. Die eerste groep zou namelijk weinig rechten hebben ten opzichte van mensen met een vast contract. Nu het aantal flexwerkers gestaag toeneemt, begon die balans steeds schever te groeien. Daarom was het volgens de minister tijd was voor nieuwe wetgeving: de Wet Arbeidsmarkt in Balans. Grofweg houdt de nieuwe wet in dat dat flexwerkers meer zekerheid krijgen, maar het tegelijkertijd ook aantrekkelijker moet worden om mensen vast in dienst te nemen.

### **Kritiek op de WAB**

De introductie van de WAB leidde meteen tot kritiek van ondernemersverenigingen, want de nieuwe regels zouden geen rekening houden met seizoenswerk, dat altijd tijdelijk van aard is. Jacco Vonhof, de voorzitter van MKB-Nederland, schreef vorig jaar in zijn column voor De Ondernemer over de WAB:

2/11



*Het kabinet hoopt ermee te bereiken dat meer tijdelijke krachten een vast contract krijgen. Ik kan u nu al vertellen, dat gaat niet vliegen. Dit soort werk laat zich niet in een vast contract vangen. Want wat moeten die vaste medewerkers van een camping dan doen in die vijf of zes maanden dat die gesloten is? En al die oproepkrachten in de supermarkt, als de drukke decembermaand voorbij is?*



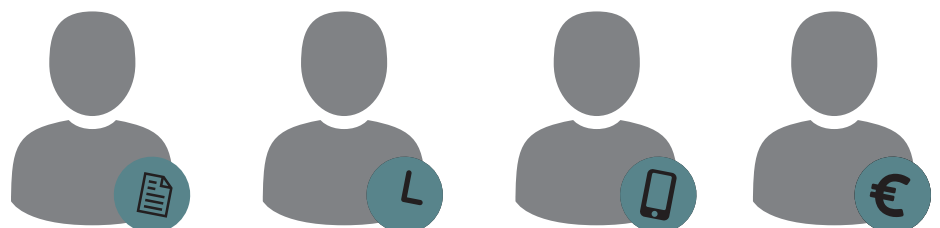
Sinds de eerste introductie van de wet in 2018 zijn de regels op basis van die kritiek al wat verfijnd. Een woordvoerder van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zegt daarover: „Het doel van de WAB is om vast werk aantrekkelijker te maken. De WW-premie die werkgevers betalen voor vaste contracten wordt lager, terwijl de premie die zij betalen voor tijdelijke contracten hoger wordt. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is op dit moment in gesprek met werkgevers en werknemers over een mogelijke uitzondering daarop voor seizoenswerk.” Voor werkgevers met weersafhankelijk werk, zoals telers, is het al mogelijk om van de WAB afwijkende afspraken te maken in de cao.

### Krapte op de arbeidsmarkt

Behalve beleid rondom flex- en vast werk, reageert de minister met de WAB ook op andere ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, zo stelt de woordvoerder van het Ministerie. Het gaat dan bijvoorbeeld om de enorme krapte op de arbeidsmarkt. Met name horeca- en bouwbedrijven hebben op het moment grote moeite met het vinden van geschikt personeel. „De WAB heeft als doel om de structurele werking van de arbeidsmarkt te verbeteren. Het kabinet hoopt dat vraag en aanbod elkaar daardoor sneller kunnen vinden. Daardoor kan de krapte op de arbeidsmarkt afnemen.” Dat de WAB een vast contract aanbieden aantrekkelijker moet maken, helpt hier aan mee. Daarmee kunnen werkgevers zichzelf aantrekkelijker maken op een krappe arbeidsmarkt, aldus de woordvoerder.

Of de voordelen van een vast contract onder de nieuwe wetgeving opwegen tegen de nadelen, moet ieder bedrijf voor zichzelf bepalen. Wat er concreet gaat veranderen in de wetgeving lees je in het overzicht hieronder.

## De WAB in het kort: dit gaat er veranderen





### Vast personeel in dienst?

Dit verandert er voor jou:

1. Voor medewerkers in vaste dienst betaal je voortaan een lage WW-premie. Deze lage premie is altijd 5 procent lager dan de hoge WW-premie die werkgevers voor medewerkers met tijdelijke contracten betalen. Alleen medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd worden gezien als vaste medewerkers. Overigens zijn er ook uitzonderingen op de regeling: voor jongeren onder de 21 die minder dan twaalf uur per week werken betaal je standaard de lage WW-premie. Over andere uitzonderingen op de wet lees je verderop in dit artikel.
2. Het wordt makkelijker om werknemers te ontslaan, doordat het ontslagrecht wordt versoepeld met de introductie van de zogenaamde 'cumulatiegrond'. Dit houdt in dat een werkgever voortaan verschillende redenen bij elkaar op mag tellen voor ontslag. Voorheen moest er aan één ontslaggrond volledig worden voldaan. Nu kun je iemand bijvoorbeeld ook ontslaan als hij of zij regelmatig te laat komt, deadlines niet haalt én zich vaak ziekmeldt. Wel kan de kantonrechter bij een cumulatiegrond een extra vergoeding toekennen aan de medewerker, waardoor personeel ontslaan op deze manier duurder is.



### Personeel met tijdelijke contracten?

Dit verandert er voor jou:

1. Tijdelijke werkkrachten krijgen voortaan ook een transitievergoeding mee als je als werkgever het contract opzegt. Voorheen hadden alleen medewerkers die minimaal twee jaar in dienst waren recht op zo'n transitievergoeding. Bovendien wordt de transitievergoeding nu anders berekend, waardoor die in sommige gevallen hoger en in andere gevallen lager uit kan komen. Bedrijven die in de financiële problemen zitten en daarom hun medewerkers moeten ontslaan, hoeven de vergoeding niet te betalen. Ook is er een uitzondering voor



deeltijdpersoneel van jonger dan 18 jaar. Bij een ontslag op staande voet vanwege verwijtbaar gedrag hoef je geen transitievergoeding te betalen.

2. Door de WAB mag je er als werkgever langer over doen voordat je iemand met een tijdelijk contract een vast contract aanbiedt. Nu moet je een medewerker met een tijdelijk contract na twee jaar een vast contract aanbieden, door de WAB mogen werkgevers daar drie jaar (maximaal drie contracten) over doen. Ook kan de verplichte pauze tussen twee contracten in de cao verkort worden. Voorheen was die verplicht een halfjaar, nu kun je in sommige gevallen afspreken om daar drie maanden van te maken.



#### Oproepkrachten in dienst?

Dit verandert er voor jou:

1. Oproepkrachten moet je voortaan minimaal vier dagen van tevoren oproepen. Dat kan schriftelijk of telefonisch, bijvoorbeeld via mail of WhatsApp. Wordt een oproep voor werk binnen vier dagen afgezegd, dan moet je alsnog het loon van de medewerker uitbetalen.
2. Oproepkrachten die een jaar voor je werken moet je een contract met een vastgesteld aantal uren aanbieden, tenzij de medewerkers als oproepkracht wil blijven werken. Deze beide regels (1 en 2) zijn overigens niet van toepassing op weersafhankelijk seizoenswerk. Werkgevers in deze sector kunnen zelf afspraken maken in de cao.



#### Payrollers in dienst?

Dit verandert er voor jou:

Payrollers hebben voortaan dezelfde rechten als medewerkers die bij jou in dienst zijn. Dat betekent dat zij ook recht hebben op zaken als een 13e maand, vakantiedagen en verlofregelingen.

Huur je payrollers in via een uitzendbureau of payroll-bedrijf, dan moet je dit bedrijf voortaan inlichten over de arbeidsvoorwaarden binnen jouw onderneming. Voorheen gold er voor payrollers een fasecontract, gebaseerd op de cao van uitzendkrachten. Dit betekende dat payrollers rechten opbouwden naarmate ze langer voor een uitzendbureau werkten.

## **De WAB in detail: alles wat je moet weten**

### **WW-premies**

Als gezegd moet de nieuwe wetgeving werkgevers aanmoedigen om medewerkers sneller in vaste dienst te nemen. Daarom betaal je voortaan een lage WW-premie voor medewerkers met een contract voor onbetaalde tijd en een hoge premie voor werknemers met een ander soort contract (bijvoorbeeld een tijdelijk contract of oproepcontract). Voorheen was de WW-premie die je betaalt afhankelijk van de sector, maar die sectorgebonden premie verdwijnt dus.

De hoogte van de premies wordt jaarlijks vastgesteld door de minister van SZW, maar vast staat dat er altijd een verschil van 5 procent tussen de lage en hoge premie zal zijn. Is de lage WW-premie bijvoorbeeld 2,78 procent van het loon, dan is de hoge 7,78 procent. Heb je veel flexwerkers of medewerkers met een tijdelijk contract in dienst, wat bijvoorbeeld voor veel horecabedrijven geldt, dan kunnen de personeelskosten door de nieuwe regels oplopen. In dat geval is een vast contract aanbieden het overwegen waard, als dat een optie is.

### *Uitzonderingen voor de hoge WW-premie*

Heb je jongere medewerkers die deeltijd werken, dan betaal je in veel gevallen ook de lage premie, ook al hebben zij geen contract voor onbepaalde tijd. Specifiek geldt dit voor mensen jonger dan 21-jaar die maximaal 48 uur per vier weken of 52 uur per kalendermaand werken. Voor studenten die een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) volgen en een praktijkovereenkomst en arbeidsovereenkomst hebben geldt dat zij altijd onder de lage premie vallen. Over uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen (WW, ZW, WIA, WAO, WAZO) betaal je als werkgever ook altijd de lage WW-premie.



### *Hoge premie in terugwerkende kracht betalen*

Door de introductie van de WAB kan het ook zo zijn dat je met terugwerkende kracht een hoge WW-premie voor een medewerker moet betalen. Dit is belangrijk om rekening mee te houden, aangezien je dit als werkgever zelf moet herzien. Dit kun via een correctiebericht.

Dit is bijvoorbeeld het geval als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd toch binnen twee maanden eindigt, of als je meer uren uitbetaald hebt aan een werknemer dan in het contract is opgenomen. Is dit verschil meer dan 30 procent, dan betaal je in plaats van de lage de hoge premie. Hiermee wil de minister voorkomen dat er contracten met weinig uren worden aangegaan, waarbij overuren als 'flexibele uren' worden ingezet. Werkt een medewerker voltijds (minimaal 35 uur per week), dan gaat deze regel dus ook niet op.

### *Transitievergoeding*

Voorheen hadden alleen medewerkers die minimaal twee jaar in dienst zijn recht op een transitievergoeding, maar dat gaat vanaf 2020 veranderen. Zeg je als werkgever de arbeidsovereenkomst op, dan krijgt de medewerker altijd een transitievergoeding, ook al is hij of zij pas kort in dienst en heeft diegene een tijdelijk contract. Ook wordt de transitievergoeding (1/3 van een maand-salaris over een gewerkt jaar) anders berekend. Vroeger kregen medewerkers die langer dan 10 jaar in dienst zijn standaard een hogere vergoeding, maar vanaf 2020 wordt de opbouw van de vergoeding voor iedereen gelijk.

Krijgt een medewerker ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen, dan kan er worden afgeweken van de transitievergoeding. De werkgever kan dan voor een vervangende voorziening zorgen, maar die hoeft niet gelijkwaardig te zijn aan de transitievergoeding. Hierover moeten wel afspraken gemaakt zijn in de cao.

### *Andere uitzonderingen op de transitievergoeding zijn:*

1. Medewerkers jonger dan 18 jaar die maximaal 12 uur per week werken.
2. Medewerkers die met pensioen gaan.
3. Medewerkers die ontslagen worden omdat het bedrijf in financiële problemen zit. Het bedrijf kan bijvoorbeeld



de schulden niet betalen en heeft uitstel van betaling gekregen, zit in de schuldsanering of is failliet.

4. Medewerkers die zelf de baan opzeggen.
5. Medewerkers die ontslagen zijn vanwege verwijtbaar handelen of nalatigheid.

#### *Compensatieregeling transitievergoeding*

Is een medewerker langer dan twee jaar ziek is geweest, dan kun je een compensatie krijgen voor de transitievergoeding. In deze periode van ziekte moet je als werkgever immers het loon doorbetalen en als je de medewerker dan na twee jaar wilt ontslaan komt de transitievergoeding er nog bovenop. Om die opeenstapeling van kosten te voorkomen, kun je de transitievergoeding voortaan terugkrijgen als een medewerker meer dan twee jaar ziek is geweest en daarna ontslag kreeg.

Daarnaast zijn er meer manieren om 'korting' te krijgen op de transitievergoeding. Zo kun je ook de scholingskosten van een medewerker van de transitievergoeding aftrekken. Dit was voorheen ook al zo, maar de regels hiervoor zijn door de WAB verruimd waardoor meer verschillende vormen van scholing meetellen.

#### **Ontslag**

Vanaf 2020 hoeft een medewerker niet meer volledig te voldoen aan één ontslaggrond als je hem of haar wil ontslaan. Voorheen mocht een werkgever een medewerker pas ontslaan als er volledig aan één van de ontslaggronden was voldaan, zoals die juridisch gedefinieerd zijn. Door de WAB mogen verschillende redenen voor ontslag voortaan gecombineerd worden. Meldt een medewerker zich bijvoorbeeld vaak ziek en levert hij geen goed werk af, dan kun je deze redenen bij elkaar optellen, ook als er niet volledig wordt voldaan aan de ontslaggrond 'frequent ziekteverzuim' en 'disfunctioneren'. De optelsom van deze redenen telt in dit geval dus ook.

Wel kan een medewerker recht hebben op een extra ontslagvergoeding als diegene vanwege een cumulatiegrond ontslagen wordt. Hierdoor kom je als werkgever dus wat duurder uit. De ontslagvergoeding is maximaal 50 procent van de transitievergoeding.





### De ketenregeling

Volgens de oude ketenregeling, moest je een medewerker een vast contract aanbieden als diegene twee jaar lang tijdelijke contracten had gehad. Vanaf 2020 mag je er als werkgever drie jaar (en drie contracten) over doen voor je een medewerker een vast contract aanbiedt. Voorheen moest je na twee jaar verplicht een vast contract aanbieden. De pauze tussen verschillende contracten is zes maanden, al kan er bij bepaald werk in de cao vastgesteld worden dat die pauze maximaal drie maanden mag duren. Het gaat dan om tijdelijk werk dat maximaal negen maanden per jaar gedaan kan worden.

Dit zijn vanaf 2020 kortweg de regels voor tijdelijke contracten die elkaar opvolgen:

1. Een medewerker krijgt een vast contract na drie tijdelijke contracten bij één werkgever.
2. Een medewerker krijgt een vast contract als diegene drie tijdelijke contracten heeft gehad voor ongeveer hetzelfde werk, bij verschillende werkgevers.
3. Een medewerker krijgt een vast contract als diegene drie jaar lang tijdelijke contracten heeft gehad. De pauze tussen contracten kan meetellen.

### Payrollers

Voorheen golden er voor payrollers bijzondere regels die ook voor uitzendkrachten gelden, maar voortaan wordt er een duidelijker onderscheid gemaakt tussen uitzendkrachten en payrollers. Vanaf 1 januari 2020 krijgen payrollers dezelfde arbeidsvoorwaarden als medewerkers die je in dienst hebt. Vanaf 2021 krijgen payrollers ook recht op een pensioenregeling.

Huur je payrollers in via een uitzendbureau-, of payrollbedrijf, dan moet je vanaf 1 januari aan dat payrollbedrijf of uitzendbureau doorgeven wat de arbeidsvoorwaarden binnen het bedrijf zijn. Dat moet nog voor je ze inhuurt. Het gaat dan bijvoorbeeld om een eventuele 13e maand, vakantiedagen, verlof- en scholingsregelingen, de ketenregeling voor tijdelijke contracten en de doorbetaling bij ziekte.



Het grootste verschil is misschien wel dat de ketenregeling voor tijdelijke contracten nu ook gaat gelden voor payrollers. Moeten andere medewerkers na drie jaar een vast contract krijgen, dan moet de payroller dat ook. Overigens geldt dit niet als de payroll-medewerker voor 1 januari 2020 in dienst is getreden, dan blijft de oude ketenregeling nog even van toepassing, tot de payroll-overeenkomst afloopt.

Heb je geen personeel in dienst maar huur je alleen maar payrollers in, dan gelden voor hen de arbeidsvoorwaarden van de sector waarin jouw bedrijf werkzaam is.

### Oproepkrachten

Bij oproepkrachten is het aantal werkuren niet vastgesteld in het contract. Dat is bijvoorbeeld bij een nulurencontract of een min/maxcontract het geval. Ook voor deze groep medewerkers gaan de regels veranderen. Zo moet je als werkgever voortaan minimaal vier dagen van tevoren laten weten of een oproepkracht mag komen werken of niet. Zeg je de afspraak later alsnog af, dan moet het loon wel uitbetaald worden. Dit oproep-termijn kan eventueel wel aangepast worden in de cao.

Ook moet je oproepkrachten die langer dan een jaar voor je werken een contract aanbieden. In dit nieuwe contract moet het aantal uren vastgesteld zijn, maar het kan wel een tijdelijk contract zijn. Het aantal uren in het contract moet hetzelfde zijn als het gemiddeld aantal uren dat de medewerker werkte als oproepkracht. Deze regel geldt ook als je een oproepkracht die een jaar voor je heeft gewerkt binnen zes maanden weer terugvraagt. Oproepkrachten die op 1 januari 2020 langer dan een jaar voor een werkgever werken, moeten voor 1 februari een contract aangeboden krijgen.

### Uitzondering seizoensarbeid

Voor weersafhankelijke seizoensarbeid kun je afwijkende afspraken maken in de cao, zodat je medewerkers niet vier dagen van tevoren hoeft op te roepen en ook niet na een jaar een contract aan moet bieden. Dit kan alleen als het werk echt weer/klimaatafhankelijk is en hooguit 9 maanden per jaar kan worden gedaan.



## Events

Doorlopend organiseert De Ondernemer inspirerende events, workshops en masterclasses over onderwerpen als 'groei', 'bedrijfsoverdracht', 'customer centricity' en 'familiebedrijven'. Deelname hieraan levert absoluut nieuwe inzichten op én je ontmoet ondernemers die net als jij met deze onderwerpen bezig zijn. Deelname is bovendien veelal gratis.

## Adverteren

De Ondernemer bereikt via haar kanalen alle ondernemers in Nederland; in print, online en persoonlijk tijdens events. Om te zorgen dat de content altijd relevant is doen we continu onderzoek en maken we gebruik van de kennis van onze marketingspecialisten en redacteuren. Daardoor zijn we in staat om met de juiste boodschap, op het juiste moment de juiste doelgroep te bereiken. Bovendien kunnen we terugvallen op onze rijke database en het kwalitatieve bereik van ons moederbedrijf DPG Media.



**de** **ONDERNEMER**

