

# HR Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie.

HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

### HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR-dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

© 2020 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

# WAB onder de loep na woelig half jaar

**De Wet werk en zekerheid (WWZ) werd in 2015 in zo'n rap tempo ingevoerd, dat later herstellwetgeving noodzakelijk bleek te zijn. Het ging daarbij vooral om kleine wijzigingen, die min of meer eenvoudig waren door te voeren. Per 1 januari 2020 is echter een grote 'wijziging' doorgevoerd, in de vorm van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). Wat is er door de WAB ook alweer veranderd? En wat zijn de ervaringen met deze arbeidswet, nu we inmiddels meer dan een half jaar onderweg zijn?**

Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid meende dat er een betere balans moest komen tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten. Daarnaast moest het verschil in kosten en risico's tussen een vast en een flexibel arbeidscontract worden verkleind. De grote vraag is natuurlijk of de WAB daadwerkelijk voor deze veranderingen gaat zorgen.

## Hoofdpijnen

Voor een evaluatie van de Wet arbeidsmarkt in balans is het eerst belangrijk het geheugen op te frissen. Op hoofdlijnen heeft de WAB het volgende gewijzigd:

### Transitievergoeding

De berekening van de transitievergoeding is in het voordeel van u als werkgever teruggebracht naar een derde maandsalaris per gewerkt dienstjaar. De werknemer heeft wel direct vanaf de eerste dag van het dienstverband recht op een transitievergoeding, hoe beperkt in omvang ook. Daarnaast is er de mogelijkheid om – met toestemming van de

werknemer – in meer gevallen inzetbaarheidskosten op de transitievergoeding in mindering te brengen (zie pagina 3).

### I-grond

De in de wet opgenomen ontslaggronden zijn verruimd met de i-grond. De i-grond (ook wel: cumulatiegrond) maakt het mogelijk andere ontslaggronden te combineren. Dit betekent dat u de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst van de werknemer mag verzoeken op basis van bijvoorbeeld disfunctioneren en een verstoorde arbeidsrelatie. Er

moet sprake zijn van twee 'onvoldragen' ontslaggronden, die samen één voldragen ontslaggrond vormen, namelijk de i-grond. Het gevolg hiervan is wel dat bij ontslag op basis van deze grond, de werknemer een aanvullende vergoeding van maximaal 50% van de transitievergoeding toegekend kan krijgen.

### Verruiming ketenregeling

De WAB heeft de ketenregeling verruimd naar drie tijdelijke (en opeenvolgende) contracten, voor een maximale periode van drie jaar. Er ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als het aantal contracten of de termijn wordt overschreden. De regel dat de keten van tijdelijke contracten wordt doorbroken bij een onderbreking van het dienstverband van meer dan zes maanden, is onder de WAB blijven staan. Bij cao kan worden afgeweken naar zes tijdelijke contracten en een termijn van vier jaar.

### Bescherming oproepkrachten

- Alle oproepkrachten (inclusief werknemers met min-maxcontract) hebben per oproep recht op minimaal drie uur loonbetaling (en werk).
- U moet de werknemer minimaal vier dagen vóór aanvang van het werk oproepen (afwijking in cao is mogelijk).
- Intrekking van de oproep binnen die vier dagen betekent loondoorbetaling.
- Na twaalf maanden bent u verplicht een vaste urenomvang aan de oproepkracht voor te stellen. Die urenomvang is gebaseerd op het gemiddelde aantal verloonde uren van de oproepkracht gedurende die twaalf maanden.

## Payrollwerknemers

Payrollwerknemers hebben nu recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als werknemers in dienst van de opdrachtgever. Voor pensioen heeft de payrollwerkgever de keuze: of aansluiten bij die van de opdrachtgever of zelf een regeling invoeren. Dit laatste geldt pas vanaf 1 januari 2021.

- Bij een nulurencontract geldt voor de werknemer een opzegtermijn van vier dagen, tenzij de cao anders bepaalt.

#### Hoge en lage WW-premies

De sectorindeling van organisaties voor de WW-premie is komen te vervallen. De hoogte van de premie is afhankelijk van het soort arbeidsovereenkomst: een lage premie bij onbepaalde tijd (én vaste urenomvang) en een hoge premie bij flexibele contracten. U moet sinds 1 juli beschikken over ondertekende arbeidsovereenkomsten voor de vaststelling van de premie (het schriftelijkheidsvereiste).

#### Quickscan

Minister Koolmees heeft over het eerste kwartaal een quickscan uitgevoerd om de effecten van de WAB in te schatten. De resultaten van deze quickscan zijn op 5 juni gepubliceerd. Samengevat geeft de minister onder andere het volgende aan:

- Werkgevers geven door de WAB werknemers sneller een vaste aanstelling.
- Werkgevers verminderen het aantal flexibele contracten door de gerelateerde kostenstijging.
- Uitzendwerk is duurder geworden en ook de payrollmaatregelen leiden tot kostenstijgingen.
- De gepubliceerde rechtspraak laat zien dat meerdere werkgevers een beroep op de i-grond hebben gedaan. Omdat ze de i-grond niet goed onderbouwden, wezen de rechters hun verzoeken af.
- Voor de WW-premie wordt het schriftelijkheidsvereiste gezien als een onvoorziene administratieve last.
- Als werknemers in een kalenderjaar meer dan 30% overwerken, moet uw organisatie met terugwerkende kracht de hogere WW-premie betalen. Door de gevolgen van het coronavirus is die maatregel tijdelijk voor iedereen in de ijskast gezet. In sommige sectoren, zoals de zorg, wordt nu namelijk juist veel overgewerkt. Pas vanaf 1 januari 2021 gaat deze bepaling weer gelden.
- Vanuit seizoensgebonden bedrijven, de horeca en de toerismebranche is er veel kritiek op de nieuwe WW-systeem. Voor deze sectoren vindt mo-

gelijk in het najaar een aanpassing van de WW-premiedifferentiatie plaats.

#### Juridische praktijk

De WAB zal de komende jaren nog veelvuldig worden besproken en geëvalueerd, ook door advocaten. Vanuit de juridische praktijk komen deze waarnemingen over het afgelopen half jaar naar voren:

- Mede dankzij de beperkende regels voor oproepkrachten en de hogere WW-premies voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten, is te merken dat middelgrote tot grote werkgevers eerder arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd aanbieden. Tegelijkertijd worden er door de coronacrisis over het algemeen minder mensen aangenomen.
- Opdrachtsovereenkomsten met zzp'ers blijven onverminderd populair. Mede ook omdat de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) onduidelijk blijft en de fiscus alleen handhaaft bij kwaadwillenden. De roep om flexibele arbeid blijft bestaan. Door de coronacrisis kan dat zelfs nog erger worden. Met het vooruitzicht op een financiële crisis willen werkgevers liever niet al te veel vast personeel.
- Het aantal werkgevers dat een beroep doet op de i-grond is momenteel beperkt. Dit komt mede door de subsidie van de NOW en het feit dat als werknemers op dit moment worden ontsla-

#### Loon bij afwezigheid

De per 1 januari 2020 doorgevoerde wijziging van het wettelijke principe 'geen arbeid, geen loon', naar 'geen arbeid, wel loon, tenzij' heeft tot veel vragen geleid, met name in het begin van de coronacrisis. Werknemers moesten bijvoorbeeld voor hun kinderen zorgen, omdat de kinderopvang gesloten was. De vraag was vervolgens of deze werknemers op basis van de nieuwe regel moesten worden doorbetaald. Ook vraagstukken over quarantaine en het niet naar kantoor willen wegens besmettingsgevaar kwamen vaak voor.

#### Vragen over WW-premie

De Belastingdienst heeft over het nieuwe systeem voor de WW-premies veel vragen ontvangen: hoe kwalificeer je een opdrachtsovereenkomst? Hoe om te gaan met een tijdelijke uitbreiding van het aantal contracturen? Wat te doen met overwerk en meerwerk? Vanwege de vele vragen is het Kennisdocument Premiedifferentiatie WW opgesteld, dit vindt u op [rijksoverheid.nl](http://rijksoverheid.nl).

gen, dat eerder gebeurt op grond van bedrijfseconomische redenen.

- Tot nu toe slagen de beperkte beroepen die zijn gedaan op de i-grond niet. Uit rechtspraak volgt dat de i-grond zelfstandig moet worden onderbouwd, in plaats van dat het een niet geslaagd beroep op twee andere gronden moet repareren. Als gevolg hiervan zal mogelijk vaker flexibele arbeid in plaats van vast personeel worden ingezet.

#### Conclusie

De coronacrisis heeft voor een vreemde start van 2020 gezorgd. Een 'normale' evaluatie van de doorgevoerde maatregelen is lastig. De overheid moet vindingrijk en flexibel zijn om de economische en maatschappelijke problemen van de pandemie het hoofd te bieden. Dat is ook deels terug te zien doordat sommige wijzigingen uit de WAB kortstondig in de ijskast zijn gezet. De kritiek op de WAB valt tot dusver mee. Maatregelen als de NOW vragen momenteel meer aandacht. Lang zal dat overigens niet duren. Delen van de WAB zijn immers weinig geschikt voor seizoensarbeid, horeca en toerisme en de i-grond blijkt anders uit te pakken dan gehoopt. Dat zal werkgevers vervolgens ook weer stimuleren een flexibele schil aan te houden. Misschien dan toch maar de hoop vestigen op een aanpassing van de Wet DBA?

Joost Kokje, advocaat bij TaylorWessing, tel. (088) 024 30 20, e-mail: [j.kokje@taylorwessing.com](mailto:j.kokje@taylorwessing.com), [www.taylorwessing.com](http://www.taylorwessing.com)