



INFOBLAD

WET ARBEIDSMARKT IN BALANS (WAB)

De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) is eind mei 2019 door de Eerste Kamer goedgekeurd en wordt 1 januari 2020 van kracht. De WAB volgt de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) uit 2015 op. De belangrijkste wijzigingen van deze nieuwe wet hebben wij in dit INFOBLAD voor u uitgewerkt.

KETENBEPALING

De ketenbepaling wordt **verruimd van twee naar drie jaar**. Een werknemer krijgt hierdoor pas na maximaal drie contracten van bepaalde tijd binnen drie jaar recht op een vast contract (tot 31.12.2019 is dat nog na drie contracten binnen twee jaar).

De pauzetermijn tussen opeenvolgende contracten blijft zes maanden.

Ketenbepaling Voorbeeld 1

eerste contract: van 1.11.2017 tot 1.11.2018

tweede contract: van 1.11.2018 tot 1.11.2019

Hier kan op 1-11-2019 niet nog een derde contract worden aangeboden omdat de overschrijding van de 24-maandentermijn nog in 2019 plaatsvindt en dan geldt nog de regel maximaal 3 contracten binnen 24 maanden.

Ketenbepaling Voorbeeld 2

eerste contract: van 1.5.2018 tot 1.12.2018

tweede contract: van 1.12.2018 tot 1.11.2019

Op 1.11.2019 zijn in totaal 18 maanden verstreken met twee contracten. Hier is op 1.11.2019 dus wel ruimte voor een derde contract voor bepaalde tijd. Vanaf 1.1.2020 mag je 3 contracten in 36 maanden afsluiten, in dit voorbeeld zijn slechts 18 maanden gebruikt, waardoor per 1.11.2019 een contract voor bepaalde tijd van $(36-18=)$ 18 maanden kan worden aangeboden tot 1.5.2021.

Ketenbepaling Voorbeeld 3

eerste contract: van 1.1.2018 tot 1.1.2019

tweede contract: van 1.1.2019 tot 1.1.2020

Op 1.1.2020 kan een derde contract voor bepaalde tijd worden aangeboden van 12 maanden. Dit contract begint op 1.1.2020 en valt direct onder nieuwe wetgeving waarin je 3 contracten voor bepaalde tijd binnen 36 maanden kunt afsluiten die van rechtswege aflopen.

OPROEPKRACHTEN

Als er sprake is van een oproepovereenkomst (per 2020 vallen ook de nul-urenovereenkomst en een min-maxcontract daaronder) die 12 maanden heeft geduurd, dan moet de werkgever de oproepkracht in de dertiende maand schriftelijk een **aanbod doen** voor een vaste arbeidsomvang. Deze vaste arbeidsomvang moet ten minste gelijk zijn aan de gemiddelde omvang in die voorafgaande 12 maanden. Willen werkgever en werknemer beiden op oproepbasis verder gaan, dan mag dat. Zorg er alleen wel voor dat het aanbod (dat schriftelijk of elektronisch moet worden gedaan), reproduceerbaar is, alsook de afwijzing daarvan door de werknemer.

Een alternatief voor het oproepcontract is een deeltijd- of parttime-overeenkomst af te sluiten, waarbij dus alleen een ondergrens is afgesproken. Dat is geen oproepcontract, ook niet als de werknemer regelmatig meer werkt dan de overeengekomen arbeidsduur.

Daarnaast moet de werkgever een oproepkracht straks **minimaal vier dagen** van te voren oproepen (in de cao kan daarvan worden afgeweken maar dat is niet het geval in de cao voor de drogisterijbranche). De werkgever mag wel korter van tevoren oproepen, maar dan is de werknemer niet verplicht aan de oproep gehoor te geven.

TRANSITIEVERGOEDING

De berekening van de transitievergoeding wijzigt als volgt:

- Een werknemer heeft per 1.1.2020 vanaf haar **eerste dag** van de arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding.
- Een werknemer bouwt **geen hogere** transitievergoeding op als zij langer dan 10 jaar in dienst is geweest en het overgangsrecht voor 50-plussers vervalt.
- Een werkgever mag bij de berekening van de transitievergoeding niet meer **afronden** op halve jaren.

Overgangsrecht

Als overgangsrecht blijven de regels van de Wet Werk en Zekerheid van kracht wanneer:

- De procedure bij het UWV of kantonrechter is gestart voor 1.1.2020.
- De arbeidsovereenkomst voor 1.1.2020 is opgezegd.
- De werknemer voor 1.1.2020 met het ontslag heeft ingestemd (vaststellingsovereenkomst).

Voorbeeld berekening transitievergoeding huidige situatie

Joyce (35 jaar) werkt 7 jaar en 5 maanden in een drogisterij, verdient € 2.000 bruto per maand en wordt vanwege een reorganisatie ontslagen. In de huidige situatie ontvangt zij een transitievergoeding van 1/6 maandsalaris per half jaar dienstverband ($1/6 \times € 2.000 = € 333,33 \times (7 \times 2) = € 4.666,67$).

Voorbeeld berekening transitievergoeding nieuwe situatie

In de nieuwe situatie krijgt Joyce iets meer. De 5 maanden tellen nu namelijk ook mee voor de transitievergoeding.

Voor het naar rato berekenen van de transitievergoeding gebruikt u de volgende formule: (brutosalaris/brutomaandsalaris) x (1/3 brutomaandsalaris/12 maanden).

De transitievergoeding bedraagt 1/3 brutomaandsalaris per gewerkt jaar. De berekening van de transitievergoeding over de gehele jaren is dan als volgt: $7 \times (1/3 \times € 2.000) = € 4.666,67$.

De transitievergoeding over de resterende arbeidsduur (5 mnd) berekent u als volgt:

1. Het brutosalaris (totaal verdiende salaris over het resterende deel) is: 5 maanden x € 2.000 = € 10.000.
2. De transitievergoeding naar rato is $(€ 10.000/€ 2.000) \times (€ 666,67/12) = 5 \times € 55,56 = € 277,78$.
3. Het totaal aan transitievergoeding is: $€ 4.666,67 + € 277,78 = € 4.944,45$.

Of kortweg: $3/12$ maandsalaris / 12 = $(1/3 \times € 2.000 / 12) = € 55,56 \times$ (het aantal maanden dienstverband) $= 89 = € 4.944,45$.

Einde aan speciale spelregels WWZ

Onder het huidige recht geldt een overbruggingsregeling in geval van bedrijfseconomische omstandigheden voor werkgevers die minder dan 25 werknemers in dienst hebben. Onder strikte voorwaarden hoeven deze werkgevers voor de berekening van de transitievergoeding geen rekening te houden met de dienstjaren van de werknemer die voor 1 mei 2013 liggen.

Zo gelden drie voorwaarden:

- a) het gemiddelde netto resultaat van de onderneming van de werkgever over de drie boekjaren vóór het boekjaar waarin de ontslaaanvraag is ingediend, is lager dan 0 (tot 2019 was het criterium 3 jaar kleiner geweest dan nul);
- b) de waarde van het eigen vermogen van de onderneming van de werkgever is ten hoogste 15% van het totale vermogen aan het einde van het boekjaar. Het gaat dan om het boekjaar vóór het boekjaar waarin de ontslaaanvraag is ingediend (tot 2019 moest dit negatief zijn) en
- c) de waarde van de vlottende activa kleiner is dan de schulden aan het einde van het boekjaar waarin de ontslaaanvraag is ingediend. Het gaat daarbij om schulden met een resterende looptijd van maximaal één jaar.

Tot 1.1.2020 mag de ondernemer die aan **alle drie** de voorwaarden voldoet bij de berekening van de omvang van de verschuldigde transitievergoeding uitgaan van de duur van het dienstverband gerekend vanaf 1 mei 2013.

Deze overbruggingsregeling komt met de invoering van de WAB per 1.1.2020 te vervallen.

WW-PREMIE

Met de invoering van de WAB wijzigt de premie voor de Werkloosheidswet (WW). De belangrijkste wijzigingen zijn de volgende:

- de sectorfondsen verdwijnen
- er komt een premiedifferentiatie in WW-premie Awf: hoog - laag
 - lage premie voor werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarin de omvang van de arbeidsovereenkomst (contracturen) duidelijk staat beschreven.
 - hoge premie voor alle andere werknemers (dus bij arbeidscontracten voor bepaalde tijd en bij oproepcontracten / nuluren / min/max-contracten)
 - lage premie voor BBL'ers
 - lage premie voor werknemers tot 21 jaar die gemiddeld niet meer dan 12 uur per week werken.

De soort arbeidsovereenkomst moet per 1.1.2020 verplicht op de loonstrook worden opgenomen. Vermoedelijk zullen salarisssoftwarepakketten de premies standaard **op hoog** zetten om risico's op naheffing te voorkomen. De ondernemer **zelf** moet de regelgeving kennen om geen onnodige kosten te maken of risico's te lopen.

CUMULATIEGROND BIJ ONTSLAG

Er komt een cumulatiegrond bij ontslag. Hierdoor kunnen werkgevers per 1.1.2020 **verschillende ontslaggronden** met elkaar combineren. Onder de WWZ kunt u dus niet een ontbindingsverzoek bij de Kantonrechter aanvragen op grond van disfunctioneren én een verstoorde arbeidsrelatie. Met invoering van de WAB per 1.1.2020 kan de werkgever wel verschillende ontslaggronden combineren. Ontslaat de werkgever een werknemer op basis van deze grond (zogenaamde i-grond), dan kan de rechter wel een extra vergoeding toekennen.

PAYROLLERS

Payrollbedrijven kunnen per 1.1.2020 **geen uitzendbeding** en ruimere ketenbepaling meer hanteren voor payrollwerknemers. Daarnaast krijgen payrollwerknemers recht op **dezelfde arbeidsvoorwaarden** als werknemers die bij de werkgever in dienst zijn.

BEDRIJFSBEËINDIGING KLEINE WERKGEVERS

Er komt een regeling voor kleine werkgevers (t/m 25 werknemers) om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte. Het betreft hier een conceptbesluit met als beoogde ingangsdatum 1.1.2021. Hiervoor zal geen terugwerkende kracht gelden.

Dit infoblad is met de grootst mogelijke zorg samengesteld door de Koninklijke Nederlandse Drogisten Bond. Er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

KNDB, september 2019
Leidschendam / www.kndb.org / secretariaat@kndb.org / T 070-3012786