

Whitepaper

Wet Arbeidsmarkt in Balans





Inhoudsopgave

Inleiding	2
Wat verandert er?	3
Veelgestelde vragen	6
• Onderscheid payroll en uitzendovereenkomst	6
• WW-premie	12
• Oproepovereenkomst	18
• Transitievergoeding	22
• Sectorindeling	27
• Versoepeling ontslagrecht	29
• Verruiming ketenbepaling	30
• informatieplicht inlener	31
Kennis en Kunde	32



Inleiding

De Eerste Kamer heeft op 28 mei 2019 de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) aangenomen. Met de WAB wil het kabinet het verschil tussen vast werk en flexwerk verkleinen en vaste contracten aantrekkelijker maken. De wet treedt per 1 januari 2020 in werking. Deze ingrijpende regelgeving heeft vooral impact op het onderscheid tussen uitzenden/payroll, oproepovereenkomsten, premieheffing, sectorindeling en de transitievergoeding.

Wat betekent dit voor u? In deze whitepaper vindt u alles wat u moet weten over de WAB. Aan de hand van de belangrijkste wijzigingen heeft de NBBU ook een uitgebreide Q&A voor u samengesteld, die uw belangrijkste vragen beantwoordt.

De NBBU zet alle onderdelen zo zorgvuldig mogelijk in deze whitepaper uiteen. In geval van nieuwe inzichten past de NBBU deze whitepaper aan. Let er dus goed op dat u steeds de laatste versie leest en gebruikt.

Wat verandert er?

In deze whitepaper bieden we u een overzicht van wat er op 1 januari 2020 allemaal verandert door de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). Op www.rijksoverheid.nl/wab vindt u veel aanvullende informatie en kunt u ook de checklist voor werkgevers [downloaden](#)

In onderstaand overzicht benoemen we kort de verschillende onderdelen van de WAB die we in deze whitepaper uitwerken. Klik op de verschillende onderwerpen voor de uitgebreide Q&A over dit onderwerp.

Onderscheid payroll en uitzendovereenkomst

In de wet wordt een definitie opgenomen van de payrollovereenkomst. Deze definitie luidt;

*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.*

Dit betekent dat als er geen sprake is van een allocatieve activiteit en de werknemer exclusief ter beschikking wordt gesteld aan de opdrachtgever er sprake is van een payrollovereenkomst. Dit moet per individuele situatie beoordeeld worden.

WW-premie

De sectorale WW-premie verdwijnt. De premie zal worden gebaseerd op het soort arbeidsovereenkomst. Als er sprake is van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is er de lage WW-premie van toepassing (2,94 %)*. Voor de overige overeenkomsten geldt de hoge WW-premie (7,94 %)*.

Oproepovereenkomst

In de wet is een nieuwe definitie van de oproepovereenkomst opgenomen. Er is sprake van een oproepovereenkomst als de omvang van de arbeid niet vastligt of de loondoorbetalingsverplichting is uitgesloten.

* In de loop van november 2019 wordt de definitieve hoogte van de premie vastgesteld



Als er sprake is van een oproepovereenkomst geldt het volgende:

- De werkgever moet de werknemer minimaal vier kalenderdagen van te voren schriftelijk/elektronisch oproepen. Doet de werkgever dat niet tijdig dan hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan de oproep.
- Als de oproep binnen vier kalenderdagen voor aanvang van de werkzaamheden wordt ingetrokken of de tijdstippen van de oproepen worden gewijzigd heeft de werknemer het recht op loonbetaling over de periode waarvoor hij is opgeroepen.
- Na twaalf maanden moet de werkgever de oproepkracht een vaste arbeidsomvang aanbieden. Deze vaste arbeidsomvang moet minimaal het gemiddelde aantal uren van de afgelopen twaalf maanden zijn.

Bij CAO kan van de termijn van vier dagen worden afgeweken. De termijn mag niet korter zijn dan 24 uur.

Transitievergoeding

Als de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever niet wordt voortgezet, heeft de werknemer recht op uitbetaling van de transitievergoeding. De werknemer heeft dit recht direct bij aanvang van het dienstverband en niet zoals nu het geval is pas na twee jaar.

Voor 1 januari 2020 hebben werknemers die meer dan 10 jaar in dienst zijn recht op een hogere transitievergoeding. Dit komt per 1 januari 2020 te vervallen.

Sectorindeling

Voor de Werkhervattingskas (ZW- en WGA premie) blijft de sectorale indeling wel van toepassing. Per 1 januari 2020 worden alle uitzendondernemingen ingedeeld in de sector 52 (Uitzend-ondernemingen). Payrollbedrijven worden ingedeeld in de sector 45 (Zakelijke dienstverlening 3).

Versoepeling ontslagrecht

Tot 1 januari 2020 moeten werkgevers willen ze een werknemer ontslaan volledig voldoen aan één van de ontslaggronden. Per 1 januari 2020 komt er een nieuwe ontslaggrond (i-grond), deze ontslaggrond geeft de mogelijkheid meerdere ontslaggronden te combineren (cumulatiegrond).



In dat geval is het wel zo dat de rechter (naast de transitievergoeding en eventuele billijke vergoeding) ter compensatie een extra vergoeding kan toekennen aan de werknemer. Deze extra vergoeding bedraagt maximaal de helft van de transitievergoeding.

Verruiming ketenbepaling

De periode waarna elkaar opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten overgaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gaat van 2 jaar naar 3 jaar. Dit betekent dat er 3 contracten in 3 jaar aangegaan kunnen worden voordat een contract voor onbepaalde tijd moet worden aangegaan.

Informatieplicht inlener

De opdrachtgever is verplicht om de bij hem geldende arbeidsvoorwaarden door te geven aan de uitzend-/ of payrollonderneming.

Veelgestelde vragen Wet arbeidsmarkt in balans

Onderscheid payroll en uitzendovereenkomst

Definitie

Definitie van payroll

De definitie van payroll die wordt vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek, luidt als volgt:
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.

Uit welke elementen bestaat deze definitie?

De definitie van payroll bestaat uit twee elementen

1. Allocatiefunctie – het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt;
2. Exclusieve terbeschikkingstelling.

Dus er is sprake van een payrollovereenkomst als er geen sprake is van een allocatiefunctie **EN** er exclusief ter beschikking wordt gesteld aan de opdrachtgever.

Er moet dus voldaan zijn aan beide vereisten.

In de memorie van toelichting op de wet zijn er indicaties genoemd op basis waarvan men kan bepalen of er een allocatieve functie is en wanneer er sprake is van exclusieve terbeschikkingstelling.

Indicaties voor de allocatieve functie

Om te bepalen of er sprake is van een allocatieve functie is een aantal indicaties van belang:

- Heeft de formele werkgever de arbeidskracht (zelf) geworven of geselecteerd, bijvoorbeeld door plaatsing van een vacature, het actief benaderen van potentiële arbeidskrachten en opdrachtgevers;

- Heeft de inlener, of een derde in opdracht van de inlener, zelf een deel van de werving en selectie gedaan of hier bemoeienis mee gehad;
- Was de werknemer eerder in dienst van de inlener en heeft de inlener zelf de allocatiefunctie vervuld;
- Is er sprake van tijdelijk werk (bijvoorbeeld de opvang van piek en ziek);
- Zijn de werkzaamheden structureel, en dus niet tijdelijk;
- Heeft de formele werkgever helemaal geen allocatieve functie (bijvoorbeeld geen website met vacatures of geen intercedenten in dienst die actief werven en selecteren).

Geen van de bovengenoemde indicaties staan op zichzelf, maar samen kunnen ze helpen bij het bepalen of er sprake is van een allocatieve functie.

Indicaties voor de exclusieve terbeschikkingstelling

Om te bepalen of er sprake is van exclusieve terbeschikkingstelling is een aantal indicaties van belang:

- Welke afspraken zijn er tussen de formele werkgever en de inlener gemaakt (al dan niet schriftelijk, bijvoorbeeld een exclusiviteitsbeding);
- Is aan de werknemer meegedeeld dat hij exclusief voor deze inlener gaat werken en is dit ook daadwerkelijk gebeurd;
- Hoe lang werkt de werknemer (exclusief) voor de inlener, of heeft hij voor de inlener gewerkt;
- Moet de werknemer praktische zaken gerelateerd aan de arbeidsvoorwaarden bespreken met de inlener (bijvoorbeeld opnemen van vakantie);
- De inlener bemoeit zich met het personeelsbeleid van de werknemer (bijvoorbeeld het voeren van functioneringsgesprekken).

Geen van de bovengenoemde indicaties staan op zichzelf, maar samen kunnen ze helpen bij het bepalen of er sprake is van exclusieve terbeschikkingstelling.

Arbeidsvoorwaarden

Welke arbeidsvoorwaarden gelden er als er sprake is van een payrollovereenkomst?

Als er sprake is van een payrollovereenkomst, heeft de payrollwerknemer recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers van de inlener werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies.



Deze arbeidsvoorwaarden zijn bijvoorbeeld het loon, arbeidstijden, overwerk, rusttijden, arbeid in nachtdienst, pauzes, duur van de vakantie, het werken op feestdagen en bepalingen ten aanzien van zwangere werknemers, gelijke behandeling, en het voorkomen van discriminatie. Daarnaast kunnen deze arbeidsvoorwaarden zien op verlofregelingen, kinderopvangfaciliteiten en scholing.

Ook aanvullende ondernemings- en sectorale regelingen op het gebied van de sociale zekerheid, loondoorbetaling bij ziekte en financiële participatie zijn van toepassing indien zij van toepassing zijn op de opdrachtgever. Hiervan kan niet ten nadele worden afgeweken.

Moet de gehele cao van de inlener worden gevolgd in geval van payroll?

De gehele cao van de inlener moet worden gevolgd, als er sprake is van payroll. Als er een arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing is bij de inlener, dan zult u de arbeidsvoorwaardenregeling moeten volgen.

Wat als een inlener geen werknemers in dienst heeft?

Als de inlener geen werknemers in dienst heeft, dan hebben payrollkrachten recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven waar de inlener werkzaam is.

Als de inlener geen werknemers in dienst heeft, dan hebben payrollkrachten recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven waar de inlener werkzaam is. Hoe bepaal je welke sector dan van toepassing is? Wat als de sector geen cao kent?

Eerst vraagt u na onder welke cao de inlener valt of welke arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing is bij de inlener. Als de inlener stelt dat er geen cao of arbeidsvoorwaardenregeling van toepassing is, dan kijkt u naar de aard van de activiteiten. Stel het is een bouwbedrijf, dan ligt het in de rede dat dit bouwbedrijf valt onder de bouw cao als deze algemeen verbindend verklaard is. Als er niemand in dienst is en de inlener nergens onder de werkingssfeer van een cao valt of er geen arbeidsvoorwaardenregeling bij deze inlener van toepassing is, dan zult u in overleg met de inlener en de payrollkracht het loon moeten vaststellen.

Rechtspositie

Welke afwijkende rechtspositie geldt er?

- Het uitzendbeding kan bij een payrollovereenkomst niet worden toegepast;
- Uitsluiting van de loondoorbetaling kan alleen in een individuele schriftelijke overeenkomst worden toegepast, als dit is vastgelegd in bijvoorbeeld de cao of als dit gebruikelijk is voor de functie die de payrollwerknemer uitoefent;
- De verruimde ketenregeling van zes contracten in vier jaar kan alleen toegepast worden als dit in de cao van de inlener is opgenomen.

Hoeveel contracten kan ik een payrollkracht nog aanbieden?

Voor wat betreft de rechtspositie geldt dat de payrollkracht dezelfde rechtspositie heeft als een werknemer in dienst bij de inlener. Dus als er bij de inlener drie contracten in drie jaar mogelijk zijn, is dat ook van toepassing op de payrollkracht.

Kan het uitzendbeding nog toegepast worden op een payrollovereenkomst?

Nee, per 1 januari 2020 is het niet meer mogelijk om op een payrollovereenkomst het uitzendbeding van toepassing te verklaren.

Overgangsrecht

Is er sprake van overgangsrecht voor de payrollovereenkomst met uitzendbeding?

Voor wat betreft een payrollovereenkomst met uitzendbeding niet. Een eventueel in de overeenkomst opgenomen uitzendbeding komt direct per 1 januari 2020 te vervallen.

Stel op 1 juni 2019 is een vierde overeenkomst voor bepaalde tijd overeengekomen voor de duur van een jaar, wat betekent dat voor deze overeenkomst op 1 januari 2020?

Overeenkomsten voor bepaalde tijd aangegaan voor 1 januari 2020 blijven van toepassing en kunnen niet zomaar een overeenkomst voor onbepaalde tijd worden. De overeenkomst zal dus op 31 mei 2020 gewoon van rechtswege eindigen. Als u dan op 1 juni 2020 een nieuwe overeenkomst aangaat dan zal deze overeenkomst wel een overeenkomst voor onbepaalde tijd worden.

Geldt het overgangsrecht ook voor de arbeidsvoorwaarden?

Nee, het overgangsrecht geldt alleen voor de rechtspositie. Dit betekent dat op 1 januari 2020 wel dat alle arbeidsvoorwaarden die bij de opdrachtgever gelden van toepassing zijn op de payrollovereenkomst.

Pensioen

Hoe is het geregeld met pensioen?

Er wordt geregeld dat voor payrollkrachten een adequate pensioenregeling geldt. Hoe deze eruit komt te zien, wordt bij nadere wetgeving uitgewerkt. Dit onderdeel is per 1 januari 2021 van toepassing. In de loop van 2020 krijgt u hierover meer informatie.

Is voor payroll tot 2021 nog Stipp van toepassing?

Als er sprake is van een payrollovereenkomst heeft de payrollkracht recht op een adequate pensioenregeling. Het toepassen van deze pensioenregeling is uitgesteld tot 1 januari 2021. Dat betekent dat er in geval van een payrollovereenkomst in 2020 Stipp nog conform de huidige regels moet toepassen.

In- en doorlenen

Is er bij in- en doorlenen ook sprake van payrolling?

Nee, dan is er geen sprake van payrolling, aan de hand van het volgende voorbeeld wordt er toelichting gegeven door de Minister.

Stel; een opdrachtgever verzoekt aan uitzendbureau A tien werknemers ter beschikking te stellen. Uitzendbureau A werft en selecteert vijf arbeidskrachten en stelt ze ter beschikking aan de opdrachtgever. De vijf andere werknemers worden door uitzendbureau B doorgeleend naar uitzendbureau A, die deze arbeidskrachten ter beschikking stelt aan de opdrachtgever.

De Minister geeft de volgende reactie. In het voorbeeld heeft uitzendbureau A vijf arbeidskrachten geselecteerd, geworven en ter beschikking gesteld aan de opdrachtgever, zodat het uitzendregime hier van toepassing is. Vijf andere arbeidskrachten worden door uitzendbureau B doorgeleend aan uitzendbureau A, die deze arbeidskrachten weer ter beschikking stelt aan de opdrachtgever. Ervan uitgaande



dat uitzendbureau B deze vijf andere uitzendkrachten eveneens zelf heeft geworven en geselecteerd, is ook op hen het uitzendregime van toepassing. De formele werkgever van deze uitzendkrachten (uitzendbureau B) heeft in dat geval immers een actieve rol gespeeld in het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Dat de arbeidskrachten met tussenkomst van uitzendbureau A worden doorgeleend aan een opdrachtgever maakt dit niet anders.

Is er sprake van payrolling bij aanbesteding van uitzendopdrachten?

In geval van een aanbesteding of tender is er niet zomaar sprake van payroll. De Minister heeft hierop het volgende aangegeven: Van belang is dat bij payrolling de werkgever geen allocatiefunctie heeft vervuld en dat sprake moet zijn van exclusieve terbeschikkingstelling. Bij een contractwisseling kan de nieuwe uitzendonderneming wel een allocatiefunctie op de arbeidsmarkt vervullen.

Allereerst is hierbij van belang dat de nieuwe uitzendwerkgever de nieuwe opdracht actief heeft geworven. Bovendien is van belang dat zowel nieuwe uitzendkrachten actief kunnen worden geworven en dat de vóór de contractwisseling werkzame uitzendkrachten in de gelegenheid zijn om in dienst te treden bij de nieuwe uitzendonderneming. Als er sprake is van een nieuwe aanbesteding en het nieuwe uitzendbureau een aanbod doet voor een werving naar aanleiding van één of meerdere vacatures, dan is het mogelijk dat de uitzendwerknemer hierop solliciteert. Als de uitzendkracht na een dergelijke sollicitatie vervolgens in dienst treedt bij de nieuwe uitzendwerkgever, en dus zelf het initiatief neemt voor de beëindiging van het dienstverband, kan natuurlijk sprake zijn van een allocatiefunctie van de nieuwe werkgever.

Overigens dient de nieuwe werkgever wel te controleren of er sprake is van opvolgend werkgeverschap. In dat geval dient de nieuwe werkgever de bestaande arbeidsvoorwaarden en rechtspositie (fase-systeem) te respecteren. Daarnaast zal niet steeds voldaan zijn aan de vereiste van exclusieve terbeschikkingstelling.

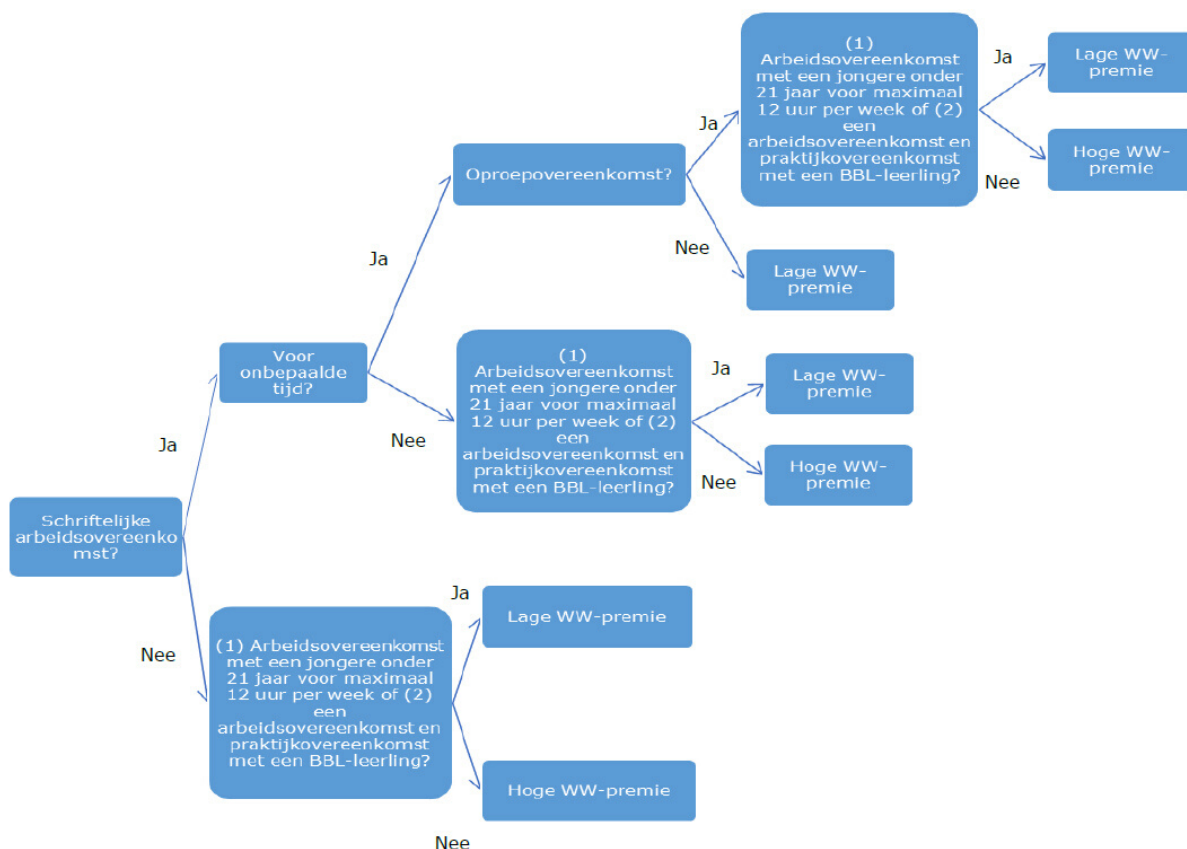
Welke regels gelden er voor intraconcern uitzenden

Als er sprake is van intraconcern uitzenden dan gelden de payrollvoorwaarden onverkort. Dus er kan dan bijvoorbeeld geen gebruik meer gemaakt worden van de ruimere flexibiliteit uit de uitzend-cao (6 contracten in 4 jaar).

WW-premie

Met de nieuwe vorm van premiedifferentiatie WW is de hoogte van de WW-premie niet meer afgeleid van de sector en de risicopremiegroep waarin de werkgever actief is. De aard van het contract – vast (voor onbepaalde tijd) of flexibel – is vanaf 2020 leidend voor de hoogte van de WW-premie. In geval van een vast contract betaalt de werkgever minder WW-premie. Zo worden werkgevers gestimuleerd om vaste contracten te bieden aan werknemers. Om in aanmerking te komen voor de lage premie moet het gaan om een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarbij geen sprake is van een oproepovereenkomst.

Stroomschema hoge/lage ww-premie



Voor uitgebreide informatie over de WW-premie verwijzen we u naar het Kennisdocument Premiedifferentiatie WW van de Rijksoverheid. Dit document heeft ook als bron gediend voor de informatie die u over de ww-premie in dit whitepaper leest.

Wat gaat er veranderen door de nieuwe premiedifferentiatie WW?

In de Wab wordt geregeld dat de sectorpremies en de uniforme premie AWF voor de WW worden afgeschaft en worden vervangen door één gedifferentieerde WW-premie. In de nieuwe systematiek zullen daarom alle WW-uitkeringslasten en alle premieopbrengsten (dus van zowel de hoge als de lage premie) lopen via het Algemeen Werkloosheidsfonds. De hoogte van de premie wordt niet langer afhankelijk gesteld van de mate van werkloosheid in de sector, maar van de aard van het contract. Vanaf 1 januari 2020 zijn er twee verschillende WW-premiepercentages: een hoge en een lage WW-premie. De Wab verplicht de werkgever om op de loonstrook te vermelden of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, of er wel of geen sprake is van een oproepovereenkomst en of de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen.

Wanneer betaalt de werkgever de lage WW-premie?

De hoofdregel is dat de werkgever de lage WW-premie betaalt voor werknemers die werkzaam zijn op een vast contract, dat wil zeggen een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die geen oproepovereenkomst is. Er is sprake van een oproepovereenkomst:

- wanneer de omvang van de arbeid niet is vastgelegd in een aantal uren per tijdseenheid van maximaal een maand;
- wanneer de omvang van de arbeid niet is vastgelegd in een aantal uren per tijdseenheid van maximaal een jaar waarbij het loon gelijkmatig over het jaar is gespreid;
- wanneer de werknemer op grond van artikel 7:628 lid 5 of artikel 7:691 lid 7 BW (uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht) geen recht heeft op het naar tijdruimte vastgestelde loon, indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht.

De regering heeft rekening gehouden dat in sectoren die sterk afhankelijk zijn van seizoensarbeid het niet altijd mogelijk is om met werknemers een vast contract met een vaste arbeidsomvang per week of maand overeen te komen. Daarom maakt de Wab het mogelijk om ook de lage WW-premie te betalen voor schriftelijke contracten voor onbepaalde tijd waarbij de arbeidsomvang per jaar overeen is gekomen, mits het recht op loon gelijkmatig over het jaar is gespreid (de zogenoemde jaarurennorm).

Wanneer betaalt de werkgever de hoge WW-premie?

Voor alle gevallen waarin niet aan de voorwaarden van de lage WW-premie (schriftelijk, onbepaalde tijd en geen oproepovereenkomst) wordt voldaan, geldt de hoge WW-premie. Dit geldt dus voor alle flexibele dienstverbanden. Daaronder vallen werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, maar ook uitzendkrachten die een uitzendovereenkomst hebben met een uitzendbeding. De hoge WW-premie is ook van toepassing bij een fictieve dienstbetrekking. Een fictieve dienstbetrekking voldoet voor toepassing van de lage WW-premie namelijk niet aan het vereiste dat sprake is van een dienstbetrekking zoals bedoeld in artikel 3 WW die steunt op de arbeidsovereenkomst (artikel 7:610 BW). Daarnaast betaalt de werkgever ook de hoge WW-premie voor oproepkrachten die werkzaam zijn op basis van een oproepovereenkomst.

Wat zijn de uitzonderingen op het betalen van de lage of hoge WW-premie?

Er zijn drie situaties waarin de werkgever altijd de lage WW-premie mag betalen:

1. Wanneer een intermediair met een BBL-leerling een praktijkovereenkomst sluit en die voorziet van dagtekening en in de administratie opneemt, dan mag de werkgever de lage WW-premie betalen als de werkgever ook een schriftelijke arbeidsovereenkomst met de BBL-leerling heeft. BBL staat voor Beroeps Begeleidende Leerweg. Dit is een onderwijsvorm waarbij de leerlingen werkend leren. De leerling gaat meestal één dag in de week naar school, de andere vier dagen werkt hij bij een erkend leerbedrijf. De praktijkovereenkomst kan dus gepaard gaan met een arbeidsovereenkomst doordat beide overeenkomsten door partijen worden gesloten of doordat uit de aard van de feitelijk te verrichten activiteiten en de verhouding waarbinnen die activiteiten worden verricht ook sprake is van een arbeidsovereenkomst.
2. De werkgever betaalt de lage WW-premie indien een arbeidsovereenkomst is gesloten met een werknemer jonger dan 21 jaar (die maximaal 12 uur per week heeft gewerkt). De situatie kan zich voordoen dat de werkgever het eneaangiftetijdvak de lage WW-premie en het andere aangiftetijdvak de hoge WW-premie – namelijk waarin meer dan 48 of 52 uren verloond zijn – moet betalen voor een jongere onder de 21 jaar. Voor de toets aan de leeftijd van 21 jaar is de leeftijd



van belang die de werknemer had op de eerste dag van het betreffende aangiftetijdvak van vier weken of een maand. Als de werknemer op de eerste dag van het aangiftetijdvak nog niet in dienst was, dan geldt de leeftijd van de werknemer op de eerste dag van de dienstbetrekking.

3. De werkgever betaalt over uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen (WW, ZW, WIA, WAO, WAZO) de lage WW-premie. Dit is zowel het geval indien UWV de uitkering rechtstreeks aan de werknemer betaalt als wanneer de werkgever de uitkering van UWV ontvangt en aan de werknemer doorbetaalt (dit wordt een werkgeversbetaling genoemd) of als de werkgever eigenrisicodragers is en de uitkering zelf betaalt.

Hoe wordt het premiepercentage vastgesteld?

Het totaal aan op te halen WW-premies wordt jaarlijks vastgesteld door de minister van SZW, als onderdeel van de integrale lastenafweging van het kabinet. Daarbij is een stabiele en voorspelbare lastenontwikkeling het uitgangspunt. Het totaal aan op te halen premies wordt verdeeld over de loonsom van de vaste en tijdelijke contracten, met een premieverschil van 5 procentpunt. De lage WW-premie is vooralsnog vastgesteld op 2,94%. De hoge premie op 7.94%. De definitieve premiepercentages over 2020 worden in november 2019 vastgesteld en bekendgemaakt.

Hoe wordt de WW-premie in de loonaangifte verwerkt?

In de loonaangifte geven werkgevers op de juiste wijze aan of sprake is van de lage of de hoge WW-premie. De situatie op de eerste dag van het aangiftetijdvak geldt als peildatum waarvan werkgevers uitgaan bij het bepalen of de lage of hoge WW-premie is verschuldigd. Die premie geldt dan voor het gehele aangiftetijdvak. In de loonaangifte komen een aantal nieuwe rubrieken in het kader van de Wab zoals 'aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag', 'aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog', 'aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien', 'premie AWf laag', 'premie AWf hoog' en 'premie AWf herzien'. In de loonaangifte vult de werkgever de van toepassing zijnde rubrieken in.

[Voor voorbeelden verwijzen wij u naar het kennisdocument premiedifferentiatie WW](#)

Hoe wordt de WW-premie in de loonaangifte verwerkt indien de werkgever met een werknemer twee verschillende schriftelijke arbeidsovereenkomsten heeft gesloten waarvan één flexibel is en één vast?

Het kan voorkomen dat een werkgever met één werknemer twee dienstbetrekkingen heeft gesloten. Bijvoorbeeld een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 20 uur per week en een oproepovereenkomst voor onbepaalde tijd zijnde een nul-urencontract. Per arbeidsovereenkomst wordt beoordeeld of de lage of de hoge WW-premie van toepassing is. De werkgever geeft dit aan in de loonaangifte door middel van twee aparte inkomstenverhoudingen.

[Voor voorbeelden verwijzen wij u naar het kennisdocument premiedifferentiatie WW](#)

Kan de lage WW-premie worden herzien waardoor de werkgever alsnog de hoge WW-premie is verschuldigd?

In een aantal situaties moet de werkgever de lage WW-premie herzien. Hiervoor is de werkgever zelf verantwoordelijk. De werkgever is in eerste instantie de lage WW-premie verschuldigd. Wanneer één van de herzieningssituaties zich voordoet, is de werkgever verplicht om met terugwerkende kracht de hoge WW-premie te betalen. De hoge WW-premie is dan alsnog met terugwerkende kracht verschuldigd. De hoogte van de herziening is het verschil tussen enerzijds de premies die de werkgever zou hebben betaald als hij gedurende de voorafgaande twaalf maanden (of, indien de arbeidsovereenkomst korter heeft geduurd, over de gehele duur van de arbeidsovereenkomst) de hoge premie had betaald, en anderzijds de premies die de werkgever reeds heeft betaald. Een herziening heeft dus betrekking op een periode van maximaal twaalf maanden. Als een herziening betrekking heeft op perioden in twee kalenderjaren, moet voor elk respectievelijk kalenderjaar worden gerekend met de premies die in dat jaar van toepassing waren. Vanaf 1 januari 2020 gelden twee herzieningssituaties:

a. Wanneer de dienstbetrekking uiterlijk twee maanden na aanvang eindigt. De reden van de beëindiging van de dienstbetrekking is hiervoor niet relevant. Hieronder valt ook de situatie waarin de dienstbetrekking precies twee maanden heeft geduurd.

b. Wanneer de uren waarover loon wordt betaald (de verloonde uren) de contractuele overeengekomen uren (de contracturen) met meer dan 30% overstijgen in de loonaangifte over het betreffende kalenderjaar. Deze bepaling is niet van toepassing als de werknemer in het kalenderjaar bij de werkgever één of meer dienstbetrekkingen heeft waarop de werkgever de lage WW-premie mag toepassen waarbij in deze dienstbetrekking(en) gemiddeld een arbeidsomvang van minimaal 35 uur per week is overeengekomen (voltijds volgens de definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek). Deze bepaling voorkomt dat vaste contracten worden aangegaan met een (zeer) beperkt aantal vaste uren en in de praktijk structureel overwerk wordt ingezet als flexibele arbeid en wordt berekend over de loonaangiftegegevens van een bepaald kalenderjaar. Om te berekenen of deze situatie op een werknemer van toepassing is, wordt de verhouding tussen het totaal aantal verloonde uren en de totale overeengekomen uren in de arbeidsovereenkomsten in het kalenderjaar berekend.

Na 2020 wordt bekeken of en zo ja wanneer nog twee herzieningsgronden in werking treden, namelijk:

- c. Wanneer de werknemer binnen een jaar na de aanvang van de dienstbetrekking een WW-uitkering ontvangt.
- d. Wanneer de werknemer een WW-uitkering krijgt toegekend, terwijl maximaal een jaar eerder bij dezelfde werkgever het lage percentage moest worden herzien op grond van onderdeel c.

Hoe ziet de toepassing van premiedifferentiatie WW eruit?

Het betalen van de juiste WW-premie is de verantwoordelijkheid van de werkgever. De werkgever weet immers welk type contract hij heeft gesloten met de werknemer en of er sprake is van een herzieningssituatie. De Wab verplicht werkgevers om de aard van het contract (voor onbepaalde tijd en wel/geen oproepovereenkomst) en of het contract schriftelijk is overeengekomen te vermelden op de loonstrook en aan te geven in de loonaangifte. Werknemers kunnen hierdoor zien op basis van welke contractvorm zij werken.

Oproepovereenkomst

*Wanneer is er sprake van een oproepovereenkomst?*¹

Op grond van art. 7:628a BW is er sprake van een oproepovereenkomst zodra

- a. de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van:
 - 1°. ten hoogste een maand; of
 - 2°. ten hoogste een jaar en het recht op loon van de werknemer gelijkmatig is gespreid over die tijdseenheid; of
- b. de werknemer op grond van artikel 628, lid 5 of lid 7, of artikel 691, lid 7, geen recht heeft op het naar tijdruimte vastgestelde loon, indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht. Dus als er geen eenduidig vastgelegde arbeidsomvang is of de loondoorbetalingsverplichting is uitgesloten, dan is er sprake van een oproepovereenkomst.

*Welke regels gelden er als er sprake is van een oproepovereenkomst?*²

Als er sprake is van een oproepovereenkomst, kan de uitzendkracht door de werkgever niet verplicht worden om aan de oproep om arbeid te verrichten gehoor te geven, als de werkgever de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet ten minste vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch aan de uitzendkracht bekendmaakt.

*Welke regels gelden er als de werkgever de oproep binnen vier dagen (deels) intrekt?*³

Als er sprake is van een oproepovereenkomst en de werkgever binnen vier dagen voor de aanvang van het tijdstip van de arbeid de oproep om arbeid te verrichten ten dele dan wel volledig intrekt of de tijdstippen wijzigt, heeft de uitzendkracht recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben als hij de arbeid overeenkomstig de oproep zou hebben verricht. De oproep om arbeid te verrichten wordt schriftelijk of elektronisch ingetrokken of gewijzigd.

*Is de uitzendkracht verplicht om een oproep te accepteren als de werkgever na het intrekken van de oproep alsnog ander werk vindt voor de uitzendkracht?*⁴

Nee, de uitzendkracht is niet verplicht om de oproep te accepteren.

1. Art. 7:628a lid 9 BW

2. Art. 7:628a lid 2 BW

3. Art. 7:628a lid 3 BW

4. Memorie van Antwoord (EK, D), pag. 25

https://www.eerstekamer.nl/behandeling/20190405/memorie_van_antwoord_3/info

Mag de werkgever bij het verlies van een opdracht kort voor de start in plaats van de bij de oproep behorende werkzaamheden, de uitzendkracht andere werkzaamheden laten verrichten of uitlenen aan een derde? ⁵

De werkgever kan besluiten om de oproep niet in te trekken en de uitzendkracht andere werkzaamheden te laten verrichten binnen de opgeroepen tijdstippen. Of de uitzendkracht deze andere werkzaamheden (al dan niet bij een derde) moet accepteren, is natuurlijk afhankelijk van wat de bedongen arbeid van de uitzendkracht is. De uitzendkracht kan -als is afgezegd- niet verplicht worden om gehoor te geven aan de nieuwe oproep van de werkgever.

Wat zijn de gevolgen als de werkgever na het intrekken van de oproep alsnog het werk geheel of gedeeltelijk aanbiedt en/of voor een deel intrekt? ⁶

De uitzendkracht kan de oproep accepteren maar is daartoe niet verplicht. Ook als een werkgever na afzegging alsnog het werk geheel of gedeeltelijk aanbiedt en/of voor een deel intrekt.

Kan de werkgever binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden schuiven met de tijdstippen van de oproep? ⁷

De uitzendkracht behoudt zijn recht op het loon over de tijdstippen van de oorspronkelijke oproep. Voor wat betreft de tijdstippen waarop ten opzichte van de oorspronkelijke oproep niet langer arbeid wordt verricht, wordt de wijziging aangemerkt als intrekking.

Bijvoorbeeld: er staat een oproep gepland van 9:00 tot 13:00 uur en de werkgever wijzigt de oproep naar 10:00 tot 14:00 uur. De tijdstippen die buiten de oorspronkelijke oproep liggen, worden in dit geval gezien als een nieuwe oproep. De uitzendkracht is niet verplicht om gehoor te geven aan de voorgestelde wijziging, als deze voorgestelde wijziging binnen de vierdagentermijn valt. Als de uitzendkracht akkoord gaat met het voorstel om te werken van 10:00 tot 14:00 uur, heeft hij recht op 5 uur loon. Het gedeelte van de oproep van 9:00 tot 10:00 uur is immers ingetrokken. Stel dat de werkgever de geplande oproep van 9:00 tot 13:00 uur binnen vier dagen voor aanvang van de oproep wenst te wijzigen in een oproep van 13:30 tot 17:30 uur geldt het volgende. Als de uitzendkracht hiermee akkoord gaat, heeft hij recht op 8 uur loon, namelijk over het ingetrokken gedeelte van 9:00 tot 13:00 uur en over de gewerkte uren van 13:30 tot 17:30 uur.

5. Memorie van Antwoord (EK, D), pag. 25

6. Memorie van Antwoord (EK, D), pag. 25

7. Memorie van Toelichting (TK, 3), pag. 130

*Wat is de betekenis van elektronisch intrekken en aan welke eisen moet dit voldoen?
Wat is geldig als de uitzendkracht niet over een elektronisch communicatiemiddel beschikt?* ⁸

Het elektronisch intrekken van de oproep betekent dat de werkgever de afzegging elektronisch of schriftelijk aan de uitzendkracht moet bekendmaken. In het geval dat een uitzendkracht niet over een elektronisch communicatiemiddel beschikt, zal de werkgever dus schriftelijk, per post, de oproep of de afzegging aan de uitzendkracht bekend moeten maken. Als de werkgever dit niet doet dan is er niet juist opgeroepen of afgezegd. Dit vormvereiste is gesteld om de uitzendkracht een betere bewijspositie te geven met betrekking tot het recht op loon als hij wordt opgeroepen of te laat wordt afgezegd.

Moet ik al mijn uitzendkrachten nadat ze 12 maanden in dienst zijn een vaste arbeidsomvang aanbieden? ⁹

Nee, dit moet alleen als er sprake is van een oproepovereenkomst. De werkgever moet, als de arbeidsovereenkomst(en) 12 maanden heeft geduurd binnen een maand schriftelijk of elektronisch een aanbod voor een vaste arbeidsomvang doen, die ten minste gelijk is aan de gemiddelde omvang van de arbeid in die voorafgaande periode van 12 maanden, waarbij de loondoorbetalingsplicht niet is uitgesloten.

De termijn voor aanvaarding van het aanbod bedraagt ten minste een maand. Voor de berekening van de periode van 12 maanden worden arbeidsovereenkomsten, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, samengeteld.

Moet ik bij inwerkingtreding van de Wet arbeidsmarkt in balans (1 januari 2020) direct een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang? ¹⁰

Op 1 januari 2020 zal de Wet arbeidsmarkt in balans in werking treden. Op grond van art. 7:628a lid 5 BW is de werkgever verplicht als er sprake is van een oproepovereenkomst en de uitzendkracht is 12 maanden in dienst binnen een maand een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang.

Dit betekent dat de werkgever voor 1 februari 2020, aan de uitzendkrachten die 12 maanden in dienst zijn op basis van een oproepovereenkomst, een aanbod moeten doen.

8. Memorie van Antwoord (EK, D), pag. 25

9. Art. 7:628a lid 5 BW

10. Art. 7:628a lid 5 BW

Wat als de uitzendkracht het aanbod niet accepteert?

De uitzendkracht kan er voor kiezen het aanbod niet te accepteren. Als daarvan sprake is dan kan de uitsluiting van de loondoorbetaling nog steeds toegepast worden en blijven de vereisten voor de oproepovereenkomst van toepassing. Als de uitzendkracht het aanbod voor een vaste arbeidsomvang (waarbij de loondoorbetalingsverplichting niet is uitgesloten) accepteert is er geen sprake meer van een oproepovereenkomst.

Als de arbeidsovereenkomst na 12 maanden van rechtswege eindigt, moet dan ook een vaste arbeidsomvang aangegaan worden in een opvolgende arbeidsovereenkomst?

Je bent niet verplicht om een nieuwe opvolgende arbeidsovereenkomst aan te gaan met de uitzendkracht. Zodra je er voor kiest om wel met de uitzendkracht een opvolgende arbeidsovereenkomst aan te gaan en er sprake was van een oproepovereenkomst moet je wel een arbeidsovereenkomst aanbieden met een vaste arbeidsomvang waarbij de loondoorbetalingsverplichting niet meer kan worden uitgesloten.

Is een uitzendovereenkomst met uitzendbeding een oproepovereenkomst? ¹¹

Dat hangt af van hetgeen in de uitzendovereenkomst is opgenomen.

Er is sprake van een oproepovereenkomst (7:628a BW) als in de uitzendovereenkomst geen vaste arbeidsomvang is afgesproken of de loondoorbetalingsverplichting is uitgesloten. Of er wel of geen uitzendbeding in de uitzendovereenkomst is opgenomen doet voor de definitie van een oproepovereenkomst niet ter zake. Dit betekent dat een uitzendovereenkomst met uitzendbeding een oproepovereenkomst kan zijn.

Bijvoorbeeld:

- In de uitzendovereenkomst met uitzendbeding is een vaste arbeidsomvang van 30 uur afgesproken en is de loondoorbetalingsverplichting niet uitgesloten. In dit geval is er geen sprake van een oproepovereenkomst.
- In de uitzendovereenkomst met uitzendbeding is er geen vaste arbeidsomvang afgesproken en is de loondoorbetalingsverplichting niet uitgesloten. In dit geval is er wel sprake van een oproepovereenkomst.

De toepassing van het uitzendbeding in beide voorbeelden blijft hetzelfde zoals nu het geval is. Als de opdrachtgever de terbeschikkingstelling eindigt zal de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigen.

Transitievergoeding

Wanneer heeft een werknemer recht op een transitievergoeding?

Als de arbeidsovereenkomst eindigt op initiatief van de werkgever. De duur van de arbeidsovereenkomst is niet meer bepalend voor het recht op transitievergoeding. Dit betekent dat er vanaf dag één recht is op een transitievergoeding.

Heeft een uitzendkracht recht op transitievergoeding bij een uitzendovereenkomst met uitzendbeding?

Ja, ook als de uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt op initiatief van de werkgever geldt dat een transitievergoeding verschuldigd is.

Wanneer is een transitievergoeding niet verplicht?

De werkgever hoeft geen transitievergoeding te betalen:

- bij een beëindiging van het contract met wederzijds goedvinden.
- als de werknemer is ontslagen, omdat hij ernstig verwijtbaar handelde of ernstig verwijtbaar nalatig was, tenzij de kantonrechter anders beslist.
- als de werknemer die is ontslagen nog geen 18 jaar is en gemiddeld ten hoogste 12 uur per week werkte.
- als de werknemer ontslagen is, omdat hij de AOW-gerechtigde of andere pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt of na het bereiken van deze leeftijd.
- als de werknemer vóór het (van rechtswege) eindigen van een tijdelijk contract een volgend tijdelijk contract is aangegaan met de werkgever.

Wat is de hoogte van de transitievergoeding?

De berekening blijft hetzelfde: 1/3 maandsalaris per dienstjaar, ongeacht de duur van de overeenkomst. Als een uitzendkracht een paar dagen heeft gewerkt in plaats van een maand, wordt het bruto salaris van deze dagen gelijk gesteld met het maandsalaris.

- Voorbeeld: Uitzendkracht werkt 3 dagen (24 uur). Het bruto salaris is € 240. De berekening is dan: $(\text{Bruto salaris} / \text{bruto maandsalaris}) \times (1/3 \text{ maandsalaris} / 12)$, waarbij 1/3 maandsalaris € 80 is: $(240/240) \times (80/12) = € 6,67$ Per gewerkt uur betekent dit $6,67/24 = € 0,28$



Bij het basis bruto maandsalaris telt u eventueel ander loon en de vakantiebijslag op. Als ze van toepassing zijn worden de volgende vormen van salaris in de berekening meegeteld:

- ploegentoeslagen
- overwerkvergoedingen
- bonussen
- winstuitkeringen
- variabele eindejaarsuitkeringen.

Is de transitievergoeding per 1/1/2020 van toepassing op alle werknemers?

Ja, per 1 januari 2020 heeft de regeling onmiddellijke werking. Zodra de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever niet wordt voortgezet heeft de werknemer recht op transitievergoeding.

Stel een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 1 jaar eindigt van rechtswege op 31 december 2019 en de werkgever wil de overeenkomst niet voorzetten, dan is er op 31 december 2019 geen recht op transitievergoeding. Als in het voorbeeld de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt op 1 januari 2020 dan heeft de werknemer wel recht op transitievergoeding.

*Welke kosten mogen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding?*¹²

De werkgever mag zogenoemde transitie- en inzetbaarheidskosten onder voorwaarden in mindering brengen op de transitievergoeding. Hieronder wordt eerst aangegeven wat onder transitie- en inzetbaarheidskosten wordt verstaan. Daarna wordt ingegaan op de voorwaarden waaronder zij op de transitievergoeding in mindering kunnen worden gebracht.

Transitiekosten

Transitiekosten zijn kosten die gemaakt zijn in verband met (dreigend) ontslag. Ze zijn gemaakt om (een periode van) werkloosheid na het einde van het contract te voorkomen (of te verkorten). Transitiekosten zijn bijvoorbeeld de kosten voor (om)scholing of een outplacementtraject bij ontslag. Spreken de werkgever en werknemer een langere opzegtermijn af dan de wettelijke of eerder overeengekomen opzegtermijn? En is de werknemer die periode vrijgesteld van het verrichten van arbeid? Dan zijn de kosten daarvan ook transitiekosten.

Inzetbaarheidskosten

Inzetbaarheidskosten zijn kosten die al eerder tijdens het dienstverband gemaakt zijn om de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever te bevorderen. Hieronder valt bijvoorbeeld een cursus coachingsvaardigheden die een accountant wil volgen, terwijl zijn huidige functie daartoe geen aanleiding geeft. Gebruikt de werknemer de opgedane kennis en vaardigheden vervolgens regelmatig om een (andere) functie bij de werkgever uit te oefenen? Dan kunnen de kosten niet (meer) in mindering worden gebracht.

Ook kosten die worden gemaakt voor het vervullen van de huidige functie (of een toekomstige functie) van de werknemer mogen niet in mindering worden gebracht. Hetzelfde geldt voor kosten die worden gemaakt om het functioneren van de werknemer binnen de organisatie te verbeteren. Ook als de scholing waarvoor die kosten zijn gemaakt de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever mede zou bevorderen. Kosten die de werkgever maakt op grond van wettelijke verplichtingen, zoals de re-integratie van een arbeidsongeschikte werknemer in het 2e spoor, kunnen niet in mindering worden gebracht.

Inzetbaarheidskosten moeten in een periode van maximaal 5 jaar voor het einde van het contract zijn gemaakt. Hebben de werkgever en werknemer zelf schriftelijk andere afspraken vastgelegd over de periode? Dan geldt de afgesproken (kortere dan wel langere) periode.

Duale opleidingen

Onder inzetbaarheidskosten vallen ook kosten van duale opleidingen.

Bijvoorbeeld opleidingen in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (bbl).

Onder de kosten van de opleiding wordt verstaan alle kosten die de werkgever daarvoor maakt tijdens de gehele periode waarin iemand de opleiding volgt (zoals bijvoorbeeld begeleidingskosten). In dit geval mag de werkgever de kosten van opleidingen in mindering brengen als sprake is van een contract dat uitsluitend is aangegaan om een dergelijke opleiding te kunnen volgen. De werkgever mag de kosten alleen in mindering brengen op het deel van de transitievergoeding dat is opgebouwd in de periode waarin de werknemer de opleiding volgde. Is het contract na afronding van de opleiding aansluitend of binnen uiterlijk zes maanden voortgezet? Dan kunnen de kosten niet in mindering worden gebracht. Hier geldt niet het vereiste dat de kosten voor inzetbaarheid in een periode van maximaal 5 jaar voor het einde van het contract gemaakt moeten zijn.



Onder welke voorwaarden kunnen de transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering worden gebracht?

De volgende voorwaarden gelden zowel voor het in mindering kunnen brengen op de transitievergoeding van transitie- als inzetbaarheidskosten:

1. Gespecificeerd en schriftelijk medegedeeld: Kosten kunnen alleen in mindering worden gebracht als ze zijn gespecificeerd voordat ze zijn gemaakt en de werkgever de werknemer schriftelijk heeft geïnformeerd over de specificatie. Voorafgaande (mededeling over) specificatie is niet nodig als het gaat om kosten voor een duale opleiding.
2. Schriftelijke instemming: De werknemer moet vooraf schriftelijk instemmen met het in mindering brengen van de kosten op zijn transitievergoeding. Maakt de werkgever kosten om te voldoen aan collectieve afspraken? Zoals afspraken in een cao of afspraken die zijn gemaakt met de ondernemingsraad, over bijv. het aanbieden van een outplacementtraject? Dan is instemming van de werknemer niet nodig. Instemming is ook niet nodig als het gaat om kosten voor een duale opleiding.
3. Kosten gemaakt door werkgever: De kosten moeten zijn gemaakt door de werkgever die de transitievergoeding moet betalen. Als de kosten zijn gemaakt door een werkgever, die door een andere werkgever is opgevolgd dan kunnen deze niet in mindering worden gebracht. Van opvolgend werkgeverschap is sprake als de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest van verschillende werkgevers en deze werkgevers ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn. Daarbij is het niet van belang of de opvolgende werkgever inzicht had in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer.
4. Kosten gemaakt voor werknemer: De kosten moeten daadwerkelijk zijn gemaakt ten behoeve van de werknemer die de transitievergoeding ontvangt. Als een werknemer geen gebruik heeft gemaakt van een bepaalde maatregel waar kosten tegenover staan, mag de werkgever deze kosten niet in mindering brengen. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de werknemer op grond van een sociaal plan recht heeft op een outplacementtraject, maar hiervan geen gebruik maakt.
5. Loonkosten: Loonkosten mogen niet in mindering worden gebracht. Dit geldt bijvoorbeeld voor loon dat de werknemer ontving in de periode waarin hij een cursus volgde. Uitzondering: Spraken de werkgever en werknemer een langere opzegtermijn af dan de wettelijke of eerder overeengekomen opzegtermijn? En was de werknemer die periode vrijgesteld van het verrichten van arbeid? Dan mag de werkgever de bijkomende kosten (waaronder loon) in mindering brengen.
6. Redelijkheid kosten: De werkgever mag kosten alleen in mindering brengen als ze in redelijke verhouding staan tot het doel waarvoor ze zijn gemaakt.

7. Tijdens of na de periode waarover transitievergoeding wordt berekend: Transitie- en inzetbaarheidskosten mag de werkgever alleen in mindering brengen op de transitievergoeding als deze zijn gemaakt tijdens of na de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend. Ook voorafgaande arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever kunnen meetellen voor de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend. Dat is bijvoorbeeld het geval als een werknemer eerst een tijdelijk contract heeft bij een werkgever en vervolgens op een vast contract werkzaam is bij diezelfde werkgever, en de periode tussen de contracten ten hoogste zes maanden bedraagt. Inzetbaarheidskosten die de werkgever tijdens de eerdere arbeidsovereenkomst heeft gemaakt kunnen dus in mindering worden gebracht. Ook kosten die ná ontslag worden gemaakt, bijvoorbeeld kosten voor (om)scholing, kunnen dus in mindering worden gebracht.
8. Kosten elders declareerbaar: Kan de werkgever gemaakte transitie- of inzetbaarheids- kosten (gedeeltelijk) elders verhalen (bijvoorbeeld op een O&O-fonds)? Dan kunnen ze (voor dat deel) niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Deze voorwaarde geldt niet als het gaat om kosten voor een duale opleiding.
9. Kosten voor rekening van de werknemer: Kan de werkgever gemaakte transitie- of inzetbaarheids- kosten (gedeeltelijk) op de werknemer verhalen (bijvoorbeeld in het kader van een studiekostenbeding)? Dan kunnen ze (voor dat deel) niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.



Sectorindeling

Per 1 januari 2020 is het niet meer mogelijk om als uitzendonderneming in een andere dan sector 52 te verlonen. Dit betekent dat alle uitzendondernemingen die nu in een andere sector verlonen 'terug moeten' naar sector 52. Dit geldt niet voor de payrollondernemingen, die zullen ingedeeld worden in sector 45.

Wat zijn de effecten voor mijn premie?

De precieze effecten voor uw premie kunt u berekenen met de WAB-tool die u vindt op MijnNBBU. Deze tool is gratis voor NBBU-leden. Deze tool is ontwikkeld door NBBU in samenwerking met Experts in Flex. Bent u geen lid van de NBBU? Dan kunt u de tool aanschaffen bij Experts in Flex.

Download de WAB-tool (eerst inloggen)

Wordt mijn sectorindeling automatisch aangepast aangezien uitzendbureaus terug moeten van de vaksector naar sector 52?

De Belastingdienst verstrekt nieuwe beschikkingen, maar u blijft er zelf verantwoordelijk voor dat u tijdig wordt ingeschreven in de juiste sector. De herindeling heeft consequenties voor de hoogte van uw ZW/WGA premie, deze premie zal voor uitzendbureaus hoger worden dan dat u gewend was in de vaksector.

Met de eerder genoemde WAB-tool kunt u aan de hand van de Whk-beschikking over 2019 zeer eenvoudig vaststellen wat de premie-effecten zijn door de WAB en met welke kosten voor de transitievergoeding rekening gehouden moet worden.

Wat gebeurt er als ik verzuim aan te sluiten bij sector 52?

Dan kunt u te maken krijgen met een naheffing van de belastingdienst en een verzuimboete. Daarnaast zult u dan opnieuw aangiftes moeten doen, zorg dus dat u tijdig bent voorbereid.

Uitzenden (geen payroll) gaat in alle gevallen terug naar sector 52. Kan dit op ieder moment?

De datum waarop u over moet is 1 januari 2020. Eerder mag alleen als uw huidige indeling niet (meer) klopt.



Is er ook geen gesplitste aansluiting meer mogelijk?

Als u minder dan 15% van de loonsom uitzendt, wordt de gehele BV ingedeeld in de sector waarin de grootste loonsom wordt verloond.

Als u meer dan 15% uitzendt, maar minder dan 50% dan is een gesplitste aansluiting van toepassing (sector 52 voor de uitzendactiviteiten, sector 45 voor de payrollactiviteiten).

Als u meer dan 50% van de loonsom uitzendt, dan wordt de volledige BV ingedeeld in de sector 52.

Wat doet de WAB met de kostprijs voor uitzenders en payrollers? Waar zitten de pijnpunten en eventuele voordelen?

NBBU-leden kunnen de WAB-tool gratis downloaden, hiermee krijgt u inzicht in uw kostprijs.

[Download de WAB-tool \(eerst inloggen\)](#)



Versoepeling ontslagrecht

Welke ontslagregels gaan er gelden?

Het ontslagrecht wordt versoepeld. Op dit moment moet de werkgever volledig voldoen aan één van de acht ontslaggronden. Bij invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans komt er een cumulatiegrond. Dit geeft de rechter de mogelijkheid om ontslaggronden te combineren, bijvoorbeeld als er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding en disfunctioneren. Als de cumulatiegrond van toepassing is dan kan de werknemer een hogere transitievergoeding krijgen.

Verruiming ketenbepaling

Wat houdt de verruiming van de ketenbepaling in?

Er kunnen na invoering van de wet 3 contracten in 3 jaar worden aangegaan voordat een contract voor onbepaalde tijd moet worden aangeboden (dat is nu 3 contracten in 2 jaar). Voor het uitzenden wijzigt dit niet, dit blijft 6 contracten in 4 jaar.

Een onderbreking van meer dan 6 maanden is nodig voordat deze keten opnieuw kan starten. In de wet is opgenomen dat bij cao afgeweken kan worden en teruggebracht naar 3 maanden.

Voorbeeld verruiming ketenbepaling:

- Een 1e arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van 6 maanden) is aangegaan van 1 april 2018 tot 1 oktober 2018. Hierop volgt een 2e arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (voor een periode van 12 maanden) van 1 oktober 2018 tot 1 oktober 2019. En een 3e arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van 12 maanden) van 1 oktober 2019 tot 1 oktober 2020. In dit geval ontstaat, nog geen arbeids-overeenkomst voor onbepaalde tijd.
- Een 1e arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (12 maanden) is aangegaan van 1 januari 2018 t/m 31 december 2018. Hierop volgt een 2e arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (12 maanden) van 1 januari 2019 t/m 31 december 2019. Vanwege de directe werking op 1 januari 2020 van de ketenbepaling kan er op 1 januari 2020 nog een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan voor de periode van maximaal 1 jaar.



Informatieplicht inlener

Wat houdt de informatieplicht voor de inlener in?

De WAB verplicht werkgevers om de werknemer schriftelijk (of elektronisch) te informeren of:

- zijn arbeidsovereenkomst een uitzend- of een payrollovereenkomst is;
- zijn arbeidsovereenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd (dit moet ook op de loonstrook staan);
- sprake is van een oproepovereenkomst (dit moet eveneens op de loonstrook staan).

Daarnaast moet de werkgever de werknemer informeren welke arbeidsvoorwaarden gelden. In het geval van uitzenden of payrollen betreft dit de arbeidsvoorwaarden van de opdrachtgever.

Kennis en kunde

Servicedesk

Mocht u naar aanleiding van deze whitepaper nog vragen hebben over de WAB, kunt u als NBBU-lid altijd contact opnemen met de Servicedesk.

De Servicedesk is op werkdagen te bereiken van 08.30 uur tot 12.00 uur en van 13.00 uur tot 15.00 uur via 033-4760200. U kunt ook een e-mail sturen naar:

servicedesk@nbbu.nl

Cursussen en trainingen

De NBBU organiseert regelmatig cursussen en trainingen. Op onze cursuspagina, daar vindt een overzicht van alle cursussen die de NBBU aanbiedt, waaronder ook verschillende cursussen die betrekking hebben op de WAB.

[Direct naar de cursuspagina van de NBBU](#)

Deze whitepaper is met de grootste zorg samengesteld. Aan de inhoud hiervan kunnen echter geen rechten worden ontleend. NBBU is niet verantwoordelijk voor eventuele onjuistheden en de betekenis die de lezer aan de inhoud van deze whitepaper geeft.