Wat is er door de WAB voor flexibele krachten veranderd?



Inhoud

- Verkorting uit WWZ teruggedraaid
- Nog steeds zes maanden tussen twee ketens
- Jaarlijks vaste arbeidsomvang aanbieden
- Flexkrachten op tijd oproepen
- Payrollregels behoorlijk aangescherpt
- Gelijkwaardig pensioen voor payrollers
- Uitzendbepalingen niet meer voor payrollers

RendementUitgeverij

Whitepaper | januari 2020

Het aantal flexibele krachten is de afgelopen jaren structureel toegenomen. Het kabinet vindt het belangrijk om deze werknemers meer zekerheid te geven. Flexibele arbeid wordt niet afgeschaft, maar het kabinet wil wel de negatieve gevolgen voor werknemers beperken. De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) bevat hiervoor een flink aantal maatregelen, die per 2020 van kracht zijn geworden.

De Wet arbeidsmarkt in balans heeft een hoop veranderd voor flexkrachten. Eén van de belangrijkste maatregelen uit de WAB is dat de duur van de ketenbepaling weer verlengd is van twee naar drie jaar. De ketenbepaling regelde tót 1 januari 2020 dat werknemers na drie tijdelijke contracten of na een periode van twee jaar (wat eerder kwam) recht hadden op een vast contract. Deze keten werd doorbroken als er meer dan zes maanden tussen twee tijdelijke contracten zat. Als dat het geval was, mocht u dus opnieuw drie tijdelijke contracten sluiten of contracten binnen een periode van twee jaar voordat er recht op een vast contract ontstond.

Verkorting uit WWZ teruggedraaid

Door de verlenging van de ketenbepaling is één van de maatregelen teruggedraaid die was geregeld in de Wet werk en zekerheid (WWZ). Per 1 juli 2015 werd in deze wet de ketenbepaling namelijk juist verkort van drie jaar naar twee jaar om werknemers eerder recht op een vast contract te geven.

In de praktijk bleek echter dat werkgevers hun werknemers door deze maatregel juist eerder de laan uitstuurden. Daarnaast kan de periode van twee jaar volgens het kabinet te kort zijn voor werkgevers om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. In de WAB is daarom geregeld dat de duur van de ketenbepaling weer wordt verlengd naar drie jaar.

Nog steeds zes maanden tussen twee ketens

De periode die tussen twee tijdelijke contracten moet zitten om de keten te doorbreken, blijft zes maanden en één dag. Vóór de komst van de WWZ was dit drie maanden en één dag. Wel regelt het wetsvoorstel een ruimere mogelijkheid om deze tussenpoos terug te brengen naar drie maanden. Overigens blijft het onder de WAB mogelijk om een ruimere ketenbepaling in de cao af te spreken. Daar kunnen maximaal zes contracten in een periode van hoogstens vier jaar worden overeengekomen.

Ruimere opties voor onderbreking keten

De tussenperiode die tussen twee tijdelijke contracten moet zitten om de keten te doorbreken, kan in de cao worden beperkt naar drie maanden en één dag. Dit gold alleen voor functies die als gevolg van 'klimatologische of natuurlijke omstandigheden' hoogstens negen maanden per jaar kunnen worden verricht. De WAB heeft deze bepaling verruimd zodat het niet alleen mogelijk is om de tussenperiode te verkorten bij seizoenswerk, maar ook als de aard van het werk daar om vraagt. Denk aan functies in de culturele sector. Wel blijft de voorwaarde bestaan dat het hier moet gaan om terugkerend tijdelijk werk dat hoogstens negen maanden per jaar kan worden verricht.

Jaarlijks vaste arbeidsomvang aanbieden

Ook de regels voor het werken met oproepkrachten zijn door de WAB gewijzigd. U moet per 2020 jaarlijks een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang aan een werknemer met een nulurencontract of min-maxcontract. Deze arbeidsomvang is gebaseerd op de gemiddelde gewerkte arbeidsduur in de voorgaande 12 maanden. Doet u geen aanbod, dan heeft de oproepkracht alsnog recht op loon over de uren waarvoor u een aanbod had moeten doen. Dit geldt wel alleen als u de werknemer in dienst houdt. Bij een oproepkracht met een tijdelijk contract kunt u er namelijk ook voor kiezen om zijn contract na afloop niet te verlengen. U bent dus niet verplicht om een oproepkracht na een jaar een contractverlenging of een vast contract aan te bieden (tenzij u de ketenbepaling overschrijdt), maar – als u hem in dienst houdt – bent u wel verplicht hem een contract voor een bepaald aantal uren aan te bieden. Overigens hoeft een oproepkracht niet op uw aanbod voor een vaste arbeidsomvang in te gaan. Als de oproepkracht liever zijn flexibiliteit wil behouden, kunt u ook besluiten op oude voet verder te gaan.

Aan de slag met rechtsvermoeden arbeidsomvang

Doordat uw organisatie voortaan verplicht is om jaarlijks een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang aan een oproepkracht, is de verantwoordelijkheid voor het rechtsvermoeden arbeidsomvang meer bij de werkgever neergelegd. Tot 2020 kon een oproepkracht met een nulurencontract of een min-maxcontract al na drie maanden een beroep doen op het rechtsvermoeden arbeidsomvang. Hij kon dan naar de rechter stappen om een arbeidsovereenkomst met de gemiddelde arbeidsduur van de afgelopen drie maanden op te eisen. Maar een werknemer moest dit dus wel zelf opeisen. Door de WAB heeft de werkgever nu ook een verantwoordelijkheid voor het rechtsvermoeden arbeidsomvang, al is dit wel pas na een jaar in plaats van na drie maanden.

Flexkrachten op tijd oproepen

Daarnaast is een oproepkracht met een nulurencontract of min-maxcontract voortaan alleen verplicht om gehoor te geven aan een oproep als u hem minimaal vier dagen van tevoren oproept. Deze termijn van vier dagen is in principe niet nieuw. In de Arbeidstijdenwet is namelijk bepaald dat u deze werknemers uiterlijk vier dagen van tevoren moet laten weten op welke tijdstippen zij moeten werken. Door de komst van de WAB zult u hier nu echter nog zorgvuldiger mee moeten omgaan. U moet zo'n oproep bovendien schriftelijk of elektronisch aan de werknemer doorgeven. Doet u dit niet, dan is er niet goed opgeroepen. Zegt u een oproep binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden af (ook dit moet schriftelijk of elektronisch), dan heeft de werknemer recht op loon over de uren waarvoor hij is opgeroepen. Van de oproeptermijn van vier dagen kan worden afgeweken in de cao, maar dit geldt niet voor het recht op loon bij afzegging. Overigens kunt u bij onverwachte omstandigheden – zoals ziekte van een andere werknemer – binnen de vierdagentermijn nog steeds een verzoek doen aan de oproepkracht om te komen werken. De oproepkracht is dan alleen niet verplicht om aan uw oproep gehoor te geven.

Opzegtermijn oproepkracht verkort

Een andere maatregel uit de WAB is dat de opzegtermijn voor oproepkrachten met een nulurencontract beperkt is naar vier dagen. De gedachte hierachter is dat deze werknemers zo de kans hebben om snel een andere arbeidsovereenkomst aan te gaan die hen meer inkomenszekerheid geeft. De opzegtermijn voor werknemers met een nulurencontract was een maand.

Payrollregels behoorlijk aangescherpt

Over payrolling is de afgelopen jaren veel discussie ontstaan. Dit ging onder meer over de verschillen in arbeidsvoorwaarden tussen payrollers en werknemers die bij een opdrachtgever in dienst zijn, maar ook over de vraag of de regels die gelden voor uitzendkrachten ook van toepassing zijn op payrollers. Er gingen daarom zelfs geluiden op om payrolling helemaal af te schaffen. Zo ver gaat de WAB niet, maar de wet scherpt de payrollregels wel flink aan. Het kabinet vindt het namelijk onwenselijk dat er sprake is van ongelijke arbeidsvoorwaarden tussen payrollwerknemers en werknemers die bij uw organisatie in dienst zijn. Dit leidt tot oneerlijke concurrentie tussen werkgevers, omdat werkgevers via een payrollbedrijf kunnen korten op de arbeidsvoorwaarden. Daarnaast zorgt dit voor een nadelige positie van payrollwerknemers ten opzichte van directe collega's die in dienst zijn bij de inlener.

Eén van de maatregelen uit de WAB is dan ook dat payrollers recht hebben op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als werknemers die in een gelijke of vergelijkbare functie bij de opdrachtgever in dienst zijn. Heeft uw organisatie geen werknemers met een gelijke of vergelijkbare functie in dienst, dan worden de gelijke arbeidsvoorwaarden vastgesteld aan de hand van de normen binnen de sector of bedrijfstak (zoals opgenomen in de cao). Zo heeft de payrollwerknemer recht op gelijk loon, hetzelfde aantal bovenwettelijke vakantiedagen, evenveel scholing of een fietsenplan. Ook arbeidsvoorwaarden die betrekking hebben op ontslag van werknemers – zoals een sociaal plan – vallen onder de gelijke arbeidsvoorwaarden.

Gelijkwaardig pensioen voor payrollers

Voor het pensioen van payrollers is een aparte regeling gekomen. Volledig gelijkgestelde pensioenvoorwaarden zijn in de praktijk niet haalbaar, omdat het payrollbedrijf zich dan per inlener bij een andere pensioenuitvoerder moet aansluiten. Dat neemt niet weg dat payrollbedrijven vanaf nu wel verplicht zijn om een adequate pensioenvoorziening te treffen. Uw organisatie heeft als inlener ook een aantal verplichtingen:

- U moet het payrollbedrijf informeren over de arbeidsvoorwaarden die gelden, om zo het payrollbedrijf in staat te stellen deze arbeidsvoorwaarden na te bootsen. Dit is ook in uw belang, omdat u mogelijk aansprakelijk bent als het payrollbedrijf niet het juiste loon aan de payrollwerknemer betaalt.
- U moet de payrollwerknemer toegang geven tot bedrijfsvoorzieningen of diensten binnen uw organisatie, zoals de kantine en kinderopvang.

Uitzendbepalingen niet meer voor payrollers

Een andere belangrijke maatregel met betrekking tot payrollers is dat de bijzondere bepalingen die gelden voor een uitzendovereenkomst (zoals het uitzendbeding en de ruimere ketenbepaling) nu niet meer gebruikt mogen worden voor payrolling. Voor uitzendkrachten is het mogelijk om in de cao af te spreken dat er pas na zes tijdelijke uitzendovereenkomsten of na een periode van vier jaar recht ontstaat op een vast contract. De afgelopen jaren ontstond er veel discussie over de vraag of dit ook voor payrollers zou gelden. De WAB is hier duidelijk over: deze regel geldt alleen voor uitzendovereenkomsten die niet in het kader van payrolling tot stand zijn gekomen. Daarnaast kan een uitzendbeding – waardoor onder meer de loondoorbetalingsverplichting de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst wordt uitgesloten – alleen op payrollers van toepassing zijn als bij werknemers die een gelijkwaardige functie bij de opdrachtgever verrichten ook zo'n beding in het contract is opgenomen of als het gebruikelijk is dat dit erin zou staan.

Paal en perk aan proeftijdplannen

In het voorstel voor de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) stonden oorspronkelijk ook nieuwe regels voor de proeftijd. Die zou in een vast contract maximaal vijf maanden mogen duren. Dit moest het aantrekkelijker maken voor werkgevers om een nieuwe werknemer meteen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden. Daarnaast zou de proeftijd in tijdelijke contracten van langer dan twee jaar worden uitgebreid naar drie maanden. Een meerderheid van de Tweede Kamer bleek echter tegen deze plannen. Een langere proeftijd zou zorgen voor extra onzekerheid voor werknemers, terwijl werkgevers ook een langere testperiode kunnen krijgen door een kort tijdelijk contract af te spreken. De nieuwe proeftijdregels zijn op grond van deze bezwaren uit de WAB geschrapt.



Vind meer informatie over de Wet arbeidsmarkt in balans op **rendement.nl/wab**

Rendement

Rendement

Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en Themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl

© 2019 Rendement Uitgeverij BV. 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 uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.