



Gevolgen van de Wet Arbeidsmarkt in balans

18 april 2019 | Douwe de Haan

Te bespreken onderwerpen

- Status wetsvoorstel
- Gevolgen voor de (flex)praktijk
 - Proeftijd
 - Transitievergoeding
 - Nieuwe ontslaggrond
 - Ketenregeling
 - Oproepovereenkomsten
 - WW-premie
 - Einde sectorverloning
 - Payrolling

Status wetsvoorstel

Behandeling in Tweede en Eerste Kamer

- 07-11-2018: wetsvoorstel naar TK
- 05-02-2019: wet aangenomen door TK
- 12-03-2019: deskundigenbijeenkomst in EK
- 23-04-2019: EK-commissie stelt vragen aan minister; verzoek om reactie voor 10-05-2019
- Verwachting: behandeling in mei en stemming in juni

Waarom dan toch aandacht voor dit wetsvoorstel?

- Kans dat de wet er komt is vrij groot
- Impact van de wet is fors
- Geplande ingangsdatum is 1 januari 2020

Proeftijd

- **Wat is het?** Periode waarin ontslag zonder opgaaf van reden mogelijk is
- **Hoe was het?** Langer dan 6 maanden – max. 1 maand
Langer dan 2 jaar/OT – max. 2 maanden
- **Wat verandert er?** Niets

Transitievergoeding

- **Wat is het?** Vergoeding bij beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever
- **Hoe was het?** Recht vanaf dienstverband van 2 jaar; opbouw per 6 maanden
- **Hoe wordt het?** Recht vanaf dag 1; snellere opbouw na 10 dienstjaren vervalt
- **Gevolg** Kostprijsverhogend
Administratieve last neemt toe

Nieuwe ontslaggrond

- **Wat is het?** Reden op basis waarvan een arbeidsovereenkomst (via UWV of kantonrechter) kan worden opgezegd
- **Hoe was het?** Volledig voldoen aan 1 van de 8 gronden
- **Hoe wordt het?** Volledig voldoen aan 1 van de 8 gronden óf de cumulatiegrond. Wel mogelijkheid van aanvullende vergoeding
- **Gevolg** Ontslag wordt makkelijker en mogelijk duurder

Ketenregeling

- **Wat is het?** Aantal en duur van tijdelijke contracten dat een werknemer kan krijgen
- **Hoe was het?** 3 contracten x 2 jaar x 6 maanden onderbreking
- **Hoe wordt het?** 3 contracten x 3 jaar x 6 maanden onderbreking
- **Gevolg** Inlener krijgt meer flexibiliteit
- **Tip** Anticipeer bij nieuwe contracten

Oproepovereenkomsten

- **Wat is het?** Flexibele contractvormen: min/max, 0-uren, uitzendovereenkomst zonder vaste urenomvang en met ULV, etc.
- **Hoe wordt het?**
 - < 4 dagen van tevoren opgeroepen = niet verplicht om te komen
 - < 4 dagen van tevoren door werkgever afgezegd = recht op loon
 - In 13^e maand recht op contract voor vast aantal uren
- **Gevolg** Oproepkrachten zijn minder flexibel inzetbaar

WW-premie

- **Wat is het?** Premie aan het UWV voor instroom in WW
- **Hoe was het?** Premie sectorfonds (*%) + premie AWF (3,60%)
- **Hoe wordt het?** Premie afhankelijk van het type contract
Tijdelijk = hogere premie (7,78%); vast = lagere premie (2,78%)
- **Gevolg** Flexibel personeel wordt duurder
Gelijke regels voor uitzender en inlener
- **Tip** Overweeg flexkrachten OT-contract te geven

Einde sectorverloning

- **Wat is het?** Verloning van flexkrachten buiten sector 52
- **Hoe was het?** Toegestaan met lagere premies tot gevolg
- **Hoe wordt het?** Niet meer toegestaan: uitzenden in sector 52; payrollen in sector 45
- **Gevolg** Uitzenden wordt in sommige gevallen duurder
Gelijker speelveld
- **Tip** Herbezinning op ERD ZW/WGA

Payrolling

- **Wat is het?** Derde neemt formeel werkgeverschap over van de feitelijke werkgever
- **Hoe was het?** Regels van uitzendrecht van toepassing (inlenersbeloning, flexibiliteit, etc.)
- **Hoe wordt het?** Niet vervullen allocatiefunctie + exclusieve tbs
Payrollers krijgen recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers van inlener
- **Gevolg** Payroll wordt duurder en minder flexibel

Contactgegevens

Florys

Schapedrift 91

3371 JJ Hardinxveld-Giessendam

0184 – 208 208

www.florys.nl

Mr. D.J. (Douwe) de Haan

06-33702519

douwe@florys.nl