

# Veelgestelde vragen over de Wet Arbeidsmarkt in Balans

## Als een werknemer vaste uren heeft, hoeveel mag je deze dan nog flexibel laten werken?

De wetgever wil voorkomen dat de hoge premie wordt omzeild door vaste contracten met heel weinig vaste uren, waarbij vervolgens structureel veel wordt overgewerkt.

Daarom is in het Besluit Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen) geregeld dat, als de lage WW-premie van toepassing is en in een kalenderjaar voor de werknemer meer dan 30% extra uren wordt verloond dan contractueel is afgesproken, de lage WW-premie met terugwerkende kracht wordt herzien.

Bij deze extra uren kan het gaan om tijdelijke uitbreiding van het aantal contracturen bijvoorbeeld bij vervanging van een zieke collega. Maar het kan ook gaan om overwerk, consignatie- of bereikbaarheidsdiensten. De 30%-grens is niet van toepassing bij een vast contract voor 35 uur of meer per week.

Om te berekenen welke situatie op een werknemer van toepassing is, moet de verhouding tussen het aantal verloonde uren en de totale overeengekomen arbeidsomvang in een kalenderjaar worden berekend.

## Moet ik voor een vakantiekrachten/zaterdaghulpen het hoge of lage premietarief betalen? Of anders gezegd; wanneer betaalt de werkgever de lage WW-premie?

De werkgever betaalt de lage WW-premie als:

1. De werknemer een arbeidsovereenkomst heeft voor onbepaalde tijd en als de er geen sprake is van een oproepovereenkomst.  
Dit moet voor 1 januari 2020 zijn afgesproken en uiterlijk 31 maart 2020 schriftelijk zijn vastgelegd.
2. De werknemer onder de 21 jaar is en maximaal 48 uur (per aangiftetijdvak van vier weken) of 52 uur (per aangiftetijdvak van een kalendermaand) verloond heeft gekregen.
3. Hij een leerling in dienst heeft die de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) volgt. De overeenkomst met de BBL-leerling moet voorzien zijn van een dagtekening en zijn opgenomen in de administratie van de werkgever;
4. De werkgever een uitkering werknemersverzekeringen (WW, ZW, WIA, WAO, WAZO) betaalt als werkgeversbetaling of als eigenrisicodrager. Over dit deel van de betaling aan de werknemer is de werkgever dan de lage WW-premie verschuldigd.

### **Moet ik vakantiekrachten ook een transitievergoeding betalen?**

Vanaf 1 januari 2020 vervalt de termijn van twee jaar en ontstaat er vanaf dag één al recht op transitievergoeding bij ontslag. Dit geldt voor iedere arbeidsovereenkomst en dus ook ieder type werknemer (oproepkracht, vakantiekracht enzovoort).

Bij ontslag ben je in de nieuwe situatie verplicht een transitievergoeding te betalen. Ook als het om een ontslag in de proefperiode gaat. De hoogte van de transitievergoeding wordt vanaf 1 januari 2020 een derde maandsalaris per dienstjaar.

### **Wanneer mag ik een all-in loon betalen?**

Voor vakantietoeslag geldt op grond van de Wet Minimumloon dat uitbetaling maandelijks kan plaatsvinden als dat schriftelijk is overeengekomen.

De maandelijkse uitbetaling van vakantiedagen is in principe in strijd met de wet. In de wet is namelijk bepaald dat vakantiedagen niet tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst mogen worden afgekocht. Toch wordt een all-in loon in het algemeen toegestaan, mits de werkgever aan een aantal voorwaarden voldoet.

De vier voorwaarden zijn:

1. vastgelegd: het moet duidelijk in de arbeidsovereenkomst zijn vastgelegd;
2. klein dienstverband: het moet gaan om een klein dienstverband (vandaar dat het met name bij 0-urencontracten wordt toegepast);
3. opbouw vakantiedagen: de werknemer bouwt op gebruikelijke wijze vakantiedagen op en wordt daadwerkelijk in de gelegenheid gesteld om vakantie op te nemen;
4. specificatie loonstrook: op de loonstrook moet expliciet onderscheid worden gemaakt tussen (1) het brutoloon, (2) de vakantietoeslag en (3) de betaling voor de vakantiedagen.

### **Als de werkgever een aanbod heeft gedaan en de werknemer weigert, moet dan nog steeds het hoge ww-tarief worden betaald?**

De lage premie is van toepassing als aan 3 voorwaarden wordt voldaan:

- er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
- de arbeidsovereenkomst is schriftelijk en
- er is geen sprake van een oproepovereenkomst

Als de werknemer weigert, dan blijft het een oproepovereenkomst en in dat geval blijft de hoge ww-premie van toepassing.

## Hoe kun je compensatie aanvragen voor iemand die na 2 jaar ziekte met transitievergoeding is 'ontslagen'?

Met de Regeling compensatie transitievergoeding kan de werkgever de betaalde transitievergoeding terugkrijgen. Zo voorkomt de Rijksoverheid dat werkgevers te maken krijgen met een opeenstapeling van kosten na 2 jaar loon doorbetalen aan zieke werknemers. Daarnaast voorkomt de regeling dat werknemers lang in onzekerheid blijven.

Vanwege de kosten van de transitievergoeding beëindigen werkgevers vaak niet het dienstverband na 2 jaar ziekte.

De wet en de regeling zien toe op de compensatie van de transitievergoeding die werkgevers vanaf 1 april 2020 kunnen aanvragen als zij een langdurig arbeidsongeschikte werknemer ontslaan of hebben ontslagen vanaf 1 juli 2015. In deze regeling staan de termijnen waarbinnen de [compensatie aangevraagd kan worden bij het UWV](#).

Om in aanmerking te komen voor de compensatie gelden de volgende voorwaarden:

- de werknemer is ontslagen wegens langdurige ziekte;
- de werknemer had op grond van de wet recht op een transitievergoeding;
- de werkgever heeft de transitievergoeding betaald aan de werknemer.

Werkgevers moeten deze voorwaarden kunnen aantonen. Denk bijvoorbeeld aan:

- de ontslagvergunning van het UWV of de ontbindingsbeschikking van de rechter;
- de beëindigingsovereenkomst, als het een ontslag met wederzijds goedvinden was. Uit de beëindigingsovereenkomst moet blijken dat de werknemer is ontslagen wegens langdurige ziekte;
- gegevens die zijn gebruikt om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen. Bijvoorbeeld documenten die aantonen hoe hoog het bruto maandsalaris was en hoe lang het dienstverband heeft geduurd;
- een bewijs dat de (hele) transitievergoeding is betaald, bijvoorbeeld een bankafschrift.

## Moet een werknemer minimaal voor 3 uren worden opgeroepen en uitbetaald?

Artikel 628a BW "Het recht op een minimum aantal arbeidsuren", beschrijft dat als een contract een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week heeft en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet is vastgelegd, dan heeft de werknemer, minimaal recht op uitbetaling van 3 uren. Hiervan kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken. Dit geldt ook als hij/zij minder uren werkt.

Bij een arbeidsomvang van 15 uur per week of meer en als de werkuren/werktijden zijn vastgelegd kan hier dus wel vanaf worden afgeweken.

## Welke oproeptermijn moet ik toepassen?

Oproepkrachten moeten tenminste vier dagen van tevoren worden opgeroepen. Als de werkgever niet tijdig (dus korter dan 4 dagen) heeft opgeroepen, hoeft de oproepkracht geen gehoor te geven aan de oproep.

De oproeping moet schriftelijk of elektronisch plaatsvinden. Als dit niet gebeurt, hoeft de werknemer evenmin gehoor te geven aan de oproep.

Trekt de werkgever binnen die vier dagen de oproep in (geheel of ten dele intrekken of tijdstippen wijzigen), dan heeft de werknemer recht op loon over de periode van de oproep. De oproep moet schriftelijk of elektronisch worden ingetrokken of gewijzigd.

Voorbeeld:

*Stel er staat een oproep gepland van 8 tot 12 uur en de werkgever wil de oproep wijzigen in een oproep van 10 tot 14 uur. De tijdstippen die buiten de oorspronkelijke oproep liggen, worden (...) als de voorgestelde wijziging binnen de vierdagentermijn valt (...) gezien als een nieuwe oproep, waaraan de werknemer geen gehoor hoeft te geven. Indien de werknemer akkoord gaat met het voorstel te werken van 10 tot 14 uur, heeft hij recht op 6 uur loon. Het gedeelte van 8 tot 10 uur is immers ingetrokken.*

*Stel dat de werkgever de geplande oproep van 8 tot 12 uur binnen vier dagen voor aanvang van de oproep wenst te wijzigen in een oproep van 13.00 uur tot 17.00 uur. Dan heeft de werknemer als deze hiermee akkoord gaat, een recht op 8 uur loon, namelijk over het ingetrokken gedeelte van 8 tot 12 uur en over de gewerkte uren van 13.00 tot 17.00 uur.'*

## Is een contract met een jaarurennorm een oproepovereenkomst?

Een jaarurennorm is een systeem waarin je afspreekt hoeveel uren een werknemer op jaarbasis zal gaan werken en waarbij het aantal te werken uren per week, maand niet gelijk is verdeeld over dat jaar. Dit wordt gezien als een oproepovereenkomst.

Als je op basis van het jaarloon iedere maand een vast gedeelte (1/12<sup>e</sup> deel) aan loon uitbetaald, dan is er geen sprake van een oproepcontract.

### Let op!

#### **Een jaarurennorm kan in strijd zijn met de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML)**

Uitgangspunt van de wet is dat de daadwerkelijk gewerkte uren ten minste op het wettelijk minimumloonniveau verloond worden, binnen de betalingstermijn die hiervoor staat.

*Stel: op jaarbasis wordt 600 uur gewerkt (de jaarurennorm) en iedere maand wordt 50 uur uitbetaald. Het uurloon is gelijk aan het wettelijk minimumloon. (Er is dan geen sprake van een oproepovereenkomst)*

*Als je de werknemer de eerste maand 60 uur laat werken dan betaal je dus (10 uur) minder dan het WML. Dat mag niet.*

*Als je de werknemer de eerste maand 30 uur laat werken, dan kun je deze de tweede maand 70 uur laten werken. Dat mag wel.*

*En als het uurloon van de werknemer 25% boven het wettelijk minimumloon ligt, en je laat deze werknemer in de eerste maand 60 uur werken. Dan mag dat ook, omdat het betaalde loon nog steeds hoger is dan 60 uur maal het wettelijk minimum loon. Let op; aan het einde van het jaar moet je dan wel op 600 gewerkte uren uitkomen.*

In deze systematiek kun je werknemers wel flexibel laten werken. Het is dan wel van belang om dit duidelijk met de werknemer af te spreken en de betaalde en daadwerkelijk gewerkte uren goed te registreren.

### **Hoe wordt de gemiddelde arbeidsomvang berekend om de oproepkracht na 12 maanden een voorstel te kunnen doen?**

De aangeboden arbeidsomvang dient ten minste gelijk te zijn aan de gemiddelde arbeidsomvang in de voorgaande 12 maanden (ook wel de “referteperiode” genoemd). Hierbij gaat het om alle verloonde uren. Dit betekent dat uren waarop niet gewerkt wordt, maar waarover wel recht bestaat op loon, meetellen voor de berekening van de gemiddelde omvang.

Denk aan:

- uren waarin de werknemer de arbeid niet heeft kunnen verrichten wegens ziekte;
- ingetrokken uren binnen vier dagen voor de oproep;
- wettelijke en bovenwettelijke vakantie-uren.