



Wet Arbeidsmarkt in balans: een (zoek)tocht naar meer zekerheid

Doelstelling WAB

Op 1 januari 2020 is de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) ingevoerd. Deze wet regelt o.a. het duurder maken van tijdelijk werk om zo meer vaste banen te creëren, wat meer zekerheid voor werknemers betekent. Doelstelling is om hiermee de kloof tussen vaste contracten en flexibele contracten kleiner te maken.

De wet is nog geen 2 weken in werking, we kunnen daardoor nog geen conclusies trekken over de effecten van de wet. Maar er zijn al wel signalen. Daaruit komt naar voren dat de reactie van werkgevers op de invoering van de WAB – wederom – een zoektocht naar ontduikingsmogelijkheden is. Al zien we ook dat er positieve ontwikkelingen zijn: meer vaste contracten of meer contracten met garantie-uren, waardoor werknemers meer zekerheid krijgen over werk en inkomen. De komende maanden zal duidelijk worden wat de overhand zal krijgen. Maar als werkgevers (opdrachtgevers) het gedrag blijven vertonen dat zij de afgelopen jaren hebben vertoond en op zoek gaan naar de muizengaatjes om de wet te ontwijken, dan zal ook de WAB haar doel voorbij schieten en niet leiden tot meer zekere banen en zekerheid van inkomen.

De aanpassingen op een rijtje

Aanbod voor aantal vaste uren na oproepcontract van 1 jaar

Vanaf 1 januari 2020 mag de werkgever iemand hooguit een jaar als oproepkracht laten werken. Daarna is werken als oproepkracht niet meer mogelijk, maar bestaat er recht op een vaste arbeidsomvang (een vast aantal uren werk per week of per maand of een jaarurennorm). Tenzij de werknemer zelf besluit om als oproepkracht te blijven werken.

Oproeptermijn minimaal 4 dagen van te voren

De werkgever moet de werknemer vanaf 1 januari minstens 4 dagen van tevoren oproepen voor werk. Als de werkgever de werknemer minder dan 4 dagen van tevoren oproept, is de werknemer niet verplicht om te komen werken. Als de werkgever de oproep binnen 4 dagen afzegt of de werktijden verandert, dan heeft de werknemer recht op loon over de uren waarop hij/zij was opgeroepen.

De ketenregeling wordt verruimd naar drie jaar

Een werknemer krijgt automatisch een vast contract als:

- Hij meer dan 3 tijdelijke contracten heeft gehad bij dezelfde werkgever, of
- Hij meer dan 3 tijdelijke contracten heeft gehad voor hetzelfde soort werk bij opvolgende werkgevers en
- De pauze (tussenpoos) tussen contracten maximaal 6 maanden is. Voor tijdelijk terugkerend werk (niet beperkt tot seizoensarbeid) dat maximaal 9 maanden per jaar kan worden gedaan mag er maximaal 3 maanden tussen de contracten zitten. Dit moet wel zijn opgenomen in de cao.

Transitievergoeding vanaf 1^e werkdag

Met ingang van 1 januari 2020 is er vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding bij ontslag. De berekening van de transitievergoeding gaat als volgt:

1. Werknemer krijgt 1/3 maandsalaris per heel dienstjaar vanaf de eerste werkdag;
2. De transitievergoeding over het resterende deel van de arbeidsovereenkomst wordt berekend volgens de formule: (bruto salaris ontvangen over resterende deel arbeidsovereenkomst / bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris /12)
Deze formule wordt ook gebruikt voor het berekenen van de transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd.

Werkgevers mogen ontslaggronden combineren

Ontslag wordt ook mogelijk wanneer omstandigheden uit de verschillende ontslaggronden die via de kantonrechter lopen samen een redelijke grond voor ontslag opleveren. Bij ontslag op basis van de cumulatiegrond kan de rechter een extra vergoeding toekennen aan de werknemer. Beëindigt de kantonrechter de arbeidsovereenkomst volgens de cumulatiegrond (dus bij een combinatie van ontslaggronden), dan kan de kantonrechter naast de transitievergoeding een extra vergoeding toekennen. Deze extra vergoeding is maximaal 50% van de transitievergoeding.

Payrollwerknemer: gelijke rechtspositie en arbeidsvoorwaarden

Een payrollwerknemer krijgt vanaf 1 januari 2020 minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden en dezelfde rechtspositie als werknemers die in dienst zijn van het inlenende bedrijf.

Werkgevers betalen een lagere werkloosheidspremie voor vaste werknemers

De werkgever betaalt vanaf 1 januari 2020 een lage WW-premie voor werknemers met een vast contract en een hoge WW-premie voor werknemers met een flexibel contract. De sectorpremie vervalt vanaf dat moment. Het verschil tussen de hoge en de lage WW-premie is 5 procentpunt. De premiepercentages worden jaarlijks vastgesteld door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Wat gebeurt er in de praktijk

De WAB en de Nederlands Spoorwegen

De nieuwe regels in de Wet arbeidsmarkt in balans, die per januari 2020 gelden, blijken in december 2019 voor Young Capital aanleiding om oproepkrachten werkzaam bij de Nederlandse Spoorwegen in de binnen- en buitendienst geen verlenging van een contract te geven.

De betrokken medewerkers hebben samen met de FNV een petitie aangeboden en de FNV is namens hen in overleg getreden met de NS en Young Capital. Dit heeft ertoe geleid dat de oproepkrachten van de binnendienst aan het werk kunnen blijven bij de NS en dat voor de overige medewerkers de komende maanden onderzocht wordt of en hoe zij aan het werk kunnen blijven voor NS, een deel heeft inmiddels een vaste uren garantie gekregen.

Hoe was de situatie

Young Capital heeft bij de Nederlandse spoorwegen circa 40 oproepkrachten in de binnendienst en circa 400 in de buitendienst. Velen zijn meer dan 1 jaar werkzaam

De oproepkrachten in de binnendienst zijn klantenservice medewerkers en werken nauw samen met vaste werknemers.

De medewerkers buitendienst werken op alle grotere stations in Nederland én op de eindstations om de reizigers te kunnen doorverwijzen naar ander vervoer. De circa 400 oproepkrachten kunnen zich inschrijven voor een dienst (shift) via een online portaal van Young Capital. Daar zijn de diensten door heel Nederland zichtbaar. De nieuwe diensten voor de week daarop worden op woensdag in het systeem gezet. Ze kunnen dan zelf aanklikken voor welke dienst ze inschrijven. Als de gekozen diensten nog vrij zijn krijgen ze donderdag of vrijdag een werkbevestiging.

Aanbod Nederlandse Spoorwegen en Young Capital

Alle medewerkers van de klantenservice die via uitzendbureau Young Capital bij NS werken, kregen mondeling te horen dat NS tegen de afspraken in afscheid van ze zou nemen. Als oorzaak

noemden Young Capital en de NS de op 1 januari in werking tredende Wet arbeidsmarkt in balans (WAB).

De buitendienstmedewerkers hebben via mail te horen gekregen dat er afscheid van ze zou worden genomen

De directe leidinggevenden van de uitzendkrachten geven aan dit een aderlating te vinden. Ze willen deze collega's helemaal niet kwijt! Ook omdat daarmee veel ervaring en kennis verloren gaat. Voor de betreffende Young Capital collega's komt het nieuws als een donderslag bij heldere hemel. Bij goed functioneren zouden zij fase B in zijn geheel doorlopen en binnen die tijd zelf de kans krijgen te solliciteren op vacatures binnen NS. Een jarenlange investering in hun carrière gaat hiermee voor henzelf en de NS in een klap verloren. Dit voornemen gaat niet alleen volledig in tegen de geest van de WAB, welke juist is ontworpen om flexwerkers meer zekerheid te geven. Het gaat ook volkomen in tegen de mondelinge toezeggingen dat bij goed functioneren deze uitzendkrachten de gehele uitzendfase (de zogenoemde A & B fase) voor NS zouden mogen blijven werken.

Doordat in het verleden via aanbesteding een wissel van uitzendwerkgever is geweest waarbij dezelfde uitzendkrachten aan het werk bleven bij de NS vond zowel de NS als Young Capital dat er een risico bestond dat de uitzendkrachten vanaf 1 januari 2020 payrollwerknemers zouden zijn. Dit risico wilden zij niet nemen.

Voor de buitendienstmedewerkers geldt per 1 januari dat zij na 12 maanden werken als oproepkracht een aanbod voor een vast aantal uren (per week, per maand of een jaarurennorm) moeten krijgen, Tenzij de werknemer zelf besluit om als oproepkracht te blijven werken. NS vond het aanbieden van deze garantie uren in eerste instantie bezwaarlijk

Actie FNV

Door actie van de medewerkers, het aanbieden van een petitie en overleg tussen FNV en de NS zijn deze voorgenomen ontslagen nu van tafel.

De WAB en de regionale omroep

De nieuwe regels in de Wet arbeidsmarkt in balans, die per januari 2020 gelden, blijken voor payroll/uitzendbedrijf Tentoo aanleiding om medewerkers door te duwen van de ene in de andere constructie. De reden laat zich raden: het gaat erom hun klanten – in dit geval regionale omroepen - steeds de goedkoopste personeels-'oplossing' te bieden en daar zelf goed aan te verdienen.

Het werk bij een regionale omroep mag boeiend en afwisselend zijn, de arbeidsvoorwaarden van veel medewerkers zijn minder leuk. Hoewel FNV, CNV en NVJ sinds jaar en dag een cao afsluiten voor het omroep personeel wordt een groot deel van de werknemers niet betaald volgens die cao. Dat is bijvoorbeeld het geval als medewerkers via Tentoo worden verloned. De payrolltak van dat bedrijf had tot 1 oktober 2019 een eigen payroll cao die (voorlopig) is gedispenseerd van de uitzendcao's. Bovendien past Tentoo een trits verloningsconstructies toe, afhankelijk van de opdrachtgever. Zelfs binnen de payroll constructie zijn op bestelling verschillende opties mogelijk. Een nalevingsinstituut dat correcte toepassing van arbeidsvoorwaarden controleert, ontbrak.

Van payroll naar uitzend

Een voorbeeld is de presentator/verslaggever bij een regionale omroep die jaren op een vast contract werkte via Tentoo's payroll BV Collective Freelance & Flex; dat is het bedrijf dat tot 1 oktober 2019 een eigen payroll cao had Niet de opdrachtgever maar de presentator betaalt de heel pittige commissie die het payrollbedrijf inhoudt. Na aftrek van de – ook door de medewerker betaalde – werkgeverslasten blijft nog zo'n 40 tot 60 % over van het uurtarief.

Payroll medewerkers moeten volgens de WAB per januari 2020 dezelfde arbeidsvoorwaarden krijgen als werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij de opdrachtgever. Dan zou de presentator dus moeten worden beloond volgens de cao voor Omroepmedewerkers. Die is veel beter dan de minimale cao van Tentoo (denk o.a. aan meer vakantiedagen, een fatsoenlijke

pensioenregeling en een eindejaarsuitkering). Zodra de presentator dat rechtmatige loon zou krijgen wordt hij dus duurder.

Te duur kennelijk. Want met dat effect van de WAB in het vizier bedacht Tentoo dat de presentator dan maar uitzendkracht moet worden. Dat is veel goedkoper dan payroll want dan geldt alleen de veel magerder inlenersbeloning en de uiterst karige uitzend-pensioenregeling. De medewerker moet daarom eind 2019 een overgang accepteren naar Tentoo's uitzendtak Flexolutions, dat als lid van de NBBU de eigen uitzend cao toepast.

...en naar zzp

Een andere presentator/verslaggever bij een regionale omroep, had eerder tijdelijke oproepcontracten bij de regionale omroep. Daarna is hij overgezet naar een payroll contract via Collective Freelance & Flex, om zo gebruik te kunnen maken van de maximale flexibele keten. Opmerkelijk verschil: daar werd de commissie voor Tentoo wél door de omroep betaald. Per 1 oktober ging Tentoo Collective Freelance & Flex de NBBU cao volgen. Hiermee wordt de presentator/verslaggever duurder, doordat er bijvoorbeeld meer vakantiedagen moeten worden uitbetaald.

Ook is deze presentator/verslaggever helemaal geen uitzendkracht. Hij is namelijk geworven door de regionale omroep zelf. Tentoo heeft geen werving & selectie gedaan. De regionale omroep wil niet het risico lopen dat deze presentator/verslaggever alsnog de arbeidsvoorwaarden van de omroep cao gaat opeisen en heeft laten weten dat hij alleen nog terug kan komen als zzp'er. Het tarief bepaalt de regionale omroep.

Constructies

"Duidelijk is dat Tentoo en de regionale omroepen de nieuwe WAB regels ontduiken om omroepwerkers zo goedkoop mogelijk te houden. De kwetsbare positie van deze werknemers sluit praktisch uit dat zij zelf individueel hun recht kunnen halen. Laat staan dat de onwettige – en gedwongen - overgang van payroll naar uitzend (zonder allocatiefunctie) en naar schijn-zzp (de betrokken medewerker is feitelijk gewoon werknemer) door hen kan worden aangekaart.

De WAB en Thuisbezorgd.nl

Thuisbezorgd.nl is een maaltijdbezorgdienst. Het bedrijf verbindt klanten en restaurants door middel van zijn website en app en kan ook de bezorging regelen. Het bedrijf opereert internationaal.

Maaltijdbezorgers bezorgen door weer en wind de door klanten bestelde maaltijden. De bezorgers zijn niet in dienst bij Thuisbezorgd.nl, maar bij een uitzendbureau, zoals Randstad. Zij werken op basis van min-max contracten van 3-30 uur per week voor bepaalde tijd.

Aanbod Thuisbezorgd.nl en Randstad

In aanloop naar de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) die per 1 januari 2020 inwerking treedt, heeft Thuisbezorgd.nl in samenwerking met Randstad de maaltijdbezorgers eind 2019 een informatiebrief gestuurd. In deze brief schrijven Thuisbezorgd.nl en Randstad dat de overheid de WAB heeft gemaakt "om jou als medewerker meer zekerheid te bieden". "Als medewerker krijg jij een betere rechtspositie en meer zekerheid op werk en inkomen."

In het verlengde hiervan, zo is in de brief te lezen, krijgen de maaltijdbezorgers vanuit Randstad op uiterlijk 6 december 2019 een contract aangeboden voor 12 uur per 4 weken. De maaltijdbezorger gaat automatisch akkoord met dit aanbod, als hij na 5 kalenderdagen niet heeft gereageerd.

De WAB

De WAB bepaalt dat de werkgever, indien sprake is van een min-max contract, de werknemer een vaste arbeidsomvang dient aan te bieden, namelijk de gemiddelde omvang van de arbeid van de laatste 12 maanden. Met andere woorden: als de werknemer 12 maanden op basis van een min-max contract heeft gewerkt, heeft hij recht op vaste contracturen. De werkgever is dan verplicht minimaal de (gemiddelde) contracturen aan de werknemer te betalen. Dit geeft de werknemer

inkomenszekerheid. Ook als de werkgever geen werk heeft voor de werknemer, heeft de werknemer recht op loon over zijn contracturen. Dit geldt ook als de werknemer ziek is.

De WAB en het aanbod van Thuisbezorgd.nl en Randstad

Als Thuisbezorgd.nl en Randstad aan de maaltijdbezorgers voor inwerkingtreding van de WAB, dus voor 1 januari 2020, een contract aanbieden met een vaste arbeidsomvang, namelijk 12 uur per 4 weken, en de bezorgers accepteren dit aanbod, dan is niet langer sprake van een oproepovereenkomst. Dit betekent dat bovengenoemde regeling uit de WAB niet (meer) van toepassing is.

Op het eerste gezicht lijkt dit positief voor de maaltijdbezorgers. Zij krijgen, nog voordat de WAB inwerking treedt, een vaste arbeidsomvang! Maar schijn bedriegt...

De maaltijdbezorgers die via Randstad maaltijden bezorgen voor Thuisbezorgd.nl werken vaak veel meer dan het aanbod van 12 uur per 4 weken. Sterker: dit is het minimale dat zij werken onder de min-max contracten van 3 tot 30 uur per week. Per 1 januari 2020 hebben zij na 12 maanden op basis van een oproepovereenkomst te hebben gewerkt, recht op contracturen gelijk aan het gemiddelde van de laatste 12 maanden. Stel, een maaltijdbezorger heeft over een periode van 12 maanden gezien gemiddeld 40 uur per maand gewerkt, dan heeft hij per 1 januari 2020 recht op een contract voor 40 uur per maand (lees: inkomen), en niet voor slechts 12 uur per 4 weken.

Duidelijk is dat Thuisbezorgd.nl en Randstad met hun aanbod ontwijken dat de maaltijdbezorgers zich kunnen beroepen op het recht op een contract met het door hun gemiddeld aantal gewerkte uren over 12 maanden.

Nog meer 'creatieve maatregelen':

De beschreven cases gelden niet alleen voor de genoemde bedrijven, we zien dezelfde "maatregelen" terug bij meer bedrijven. En daarnaast komen we nog veel meer "creativiteit" voor het omzeilen c.q. ontduiken van de WAB tegen.

- Scholieren en studenten die als oproepkrachten werken worden via "dreigende" teksten vooral ontmoedigd om een aanbod voor vaste uren te aanvaarden. Een voorbeeld hiervan:

Datum: november 2019

Onderwerp: Wet arbeidsmarkt in balans

Goedemorgen allen,

Per 1 januari 2020 treedt de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) in. Het meest ingrijpende aan deze nieuwe wet is dat wij als werkgever verplicht zijn om jullie als oproepkrachten, na een contractperiode van een jaar, een contractaanbod voor een bepaald aantal uren moeten doen. (Gebaseerd op de gemiddelde gewerkte arbeidsduur in de voorafgaande 12 maanden)

Ga je met ons deze overeenkomst aan, dan ben je verplicht om dat aantal uren per week of periode te werken. Je kunt dan niet zomaar ruilen of vrij vragen. Ook in de vakantieperiodes kun je dan niet veel extra werken. Je mag er namelijk maar een bepaald percentage van afwijken. Hetgeen wat je uitbetaald krijgt is per periode hetzelfde. Het is dus niet elke periode verschillend zoals het nu is. Ook moet het aantal uren dat je per week aangeboden krijgt passen binnen je beschikbaarheid.

Je kunt ook afstand doen van het contractaanbod en dan gaat alles op de manier zoals het nu gaat. Je kunt werken wat en hoe je wilt en krijgt uitbetaald aan de hand van het aantal uren dat je gemaakt hebt per periode. Je bent vrij om extra te werken in vakantieperiodes.

Mocht je interesse hebben in een vast aantal uur per week, dan horen wij dit graag. Ben je binnen twee weken niet bij ons op kantoor geweest om de opties te bespreken, dan gaan we er automatisch vanuit dat jullie afstand doen van het aanbod en laten we jullie een afstandsverklaring tekenen.

Met vriendelijke groet,

- Carrousel van uitzendkrachten: uitzendkrachten die (bijna)12 maanden of langer werken op oproepbasis (dat geldt voor de meeste uitzendkrachten) moeten vóór het jaar om is plaatsmaken voor anderen. Een voorbeeld hiervan is de situatie bij de ANWB: Positief is dat een deel van de uitzendkrachten een arbeidsovereenkomst krijgt met de ANWB. Dat zijn er 80. Maar in december moeten er 100 uitzendkrachten plaatsmaken voor anderen en in de eerste helft van 2020 (bij afloop van het contract) nog eens een groot aantal zodat er in de winkels een “nieuwe flexibele schil” aan het werk kan.
- Een nieuwe markt voor adviseurs over de WAB. Zo zijn er voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd door arbeidsrechtsspecialisten c.q. –adviseurs waarbij de focus lag op het voorkomen van het, ondanks de WAB, dunder worden van flex. De komende maanden zal duidelijk worden waar al die adviezen toe leiden, welke constructies bedacht zijn of worden om het principe van gelijk loon voor gelijk werk te ontduiken en werkgeversrisico’s af te wentelen op werknemers. En daarmee de maatschappij als geheel schade toe te brengen.
- Werkgevers zetten hard in op het verruimen van de WAB waarbij het seizoensgebonden werk (tijdelijk werk dat niet langer dan 9 maanden duurt) wordt misbruikt. Dit kan leiden tot veel pseudo-seizoenswerk.
- Voor werknemers in de supermarkten dreigen de rechten van oproepkrachten ingeperkt te worden waardoor zij nog steeds gehoor moeten geven aan een oproep één dag van tevoren.
- Werkgevers zetten in op het dichttimmeren bij cao (hetgeen zij doorgaans de vakbeweging verwijten) van het inperken van de rechten van oproepkrachten daar waar mogelijk. We zien dit in sommige gevallen pas terug bij de zgn. eindbodronde, waar werkgevers verbeteringen bieden in ruil voor het afwijken van de 4 dagen termijn voor oproepkrachten.

Tot slot een positief voorbeeld:

In de cao VVT hebben werkgevers en werknemers, als gevolg van de WAB, afgesproken ernaar te streven dat 90% van de in dienst zijnde werknemers aan het einde van de looptijd van de cao een vast contract heeft.