

Gevolgen WAB voor mensen met een persoonsgebonden budget

Op 1 januari 2020 is de 'Wet Arbeidsmarkt in Balans' (WAB) ingegaan. Deze wet maakt de verschillen tussen vaste en flexibele contracten kleiner. Voor werkgevers wordt het aantrekkelijker om een contract met een vast aantal uren te geven. Mensen die hun zorg betalen vanuit een persoonsgebonden budget zijn ook werkgevers. De WAB geldt dus ook voor budgethouders die een arbeidsovereenkomst met hun zorgverlener hebben. In deze infosheet staat wat dit in de praktijk betekent en voor wie de regels uit de WAB precies gelden.

Wijzigingen WAB

De belangrijkste veranderingen in de WAB zijn:

- **WW-premiedifferentiatie:** werkgevers die met werknemers een vast contract hebben afgesloten, betalen de lage WW-premie. Deze bedragen worden elk jaar opnieuw vastgesteld, maar het verschil tussen de hoge en lage premie is altijd 5 procent. Meer informatie bij [Ww-premie naar type contract](#) op de website van de rijksoverheid.
- **Transitievergoeding:** werknemers hebben vanaf de eerste dag dat zij werken, recht op een transitievergoeding. Dat is een vergoeding bij ontslag. Pgb-zorgverleners die worden ontslagen of van wie het contract niet wordt verlengd, hebben mees recht op een transitievergoeding. Dankzij een aanvullende regeling hoeven budgethouders dit niet zelf te betalen vanuit hun persoonsgebonden budget. De SVB regelt dit.
- **Oproeptermijn 4 dagen:** oproepkrachten moeten minimaal 4 dagen van tevoren worden opgeroepen voor hun werkzaamheden. Is het korter dan 4 dagen? Dan hoeven zij niet te komen. Als de werkgever de afspraak binnen die 4 dagen afzegt of wijzigt en de zorgverlener wil de dienst niet uitvoeren, dan moet de werkgever hen wel betalen.
- **Aanbod voor vast contract na 1 jaar:** werknemers met een oproepcontract, moeten na een jaar een contract met een vast aantal uren aangeboden krijgen. Als de werknemer geen contract met een vast aantal uren wil, mag dat: dan houden jullie het oproepcontract aan. Maar als werkgever moet je wel aanbieden en schriftelijk vastleggen mét handtekening, dat de werknemer het contract met een vast aantal uren heeft geweigerd.

Voor wie gelden de regels uit de WAB?

De regels voor de transitievergoeding gelden voor alle budgethouders die een arbeidsovereenkomst hebben met hun zorgverlener.

De regels voor de minimale oproeptermijn en het contract voor een vast aantal uren gelden niet voor alle budgethouders. De WAB is immers bedoeld om flexwerkers beter te beschermen. Daarom krijgen **alleen budgethouders die werken met oproepkrachten** te maken met deze regels. Dat zijn budgethouders die een oproepovereenkomst hebben met hun zorgverlener, zoals een nul-urencontract of een min/max-contract. Het gaat dan dus om contracten zonder vast aantal uren en waarbij de zorgverlener geen geld krijgt als hij of zij niet werkt. Bijvoorbeeld als de zorgverlener ziek is of op vakantie gaat.

Voor pgb-zorgverleners met andere soorten overeenkomsten gelden de regels voor de minimale oproeptermijn van 4 dagen en het aanbieden van een contract voor een vast aantal uren **niet**. Dit zijn:

- Zorgverleners die in dienst zijn van een zorgorganisatie
- Zorgverleners met een overeenkomst van opdracht (deze zzp'ers zijn geen werknemers en voor hen gelden de regels voor arbeidsovereenkomsten en de WAB niet)
- Zorgverleners die familie zijn van de budgethouder en daarom ook werkzaam zijn onder een overeenkomst van opdracht.

- Zorgverleners met een arbeidsovereenkomst voor een vast of gemiddeld aantal uur per maand, ongeacht het aantal uren. Ook als de uren niet vast zijn ingeroosterd, gelden de regels uit de WAB niet.
- Zorgverleners die stand-by staan in aanwezigheidsdiensten, beschikbaarheidsdiensten of consignatiediensten. De regels van de WAB over oproepcontracten gelden niet als zorgverleners hiervoor een vaste vergoeding krijgen of de uren kunnen compenseren met vrije tijd.

Let op: het is belangrijk dat budgethouders en zorgverleners altijd overleggen over de werkuren. De Arbeidstijdenwet stelt bijvoorbeeld dat roosters 'op tijd' bekend moeten zijn, namelijk 4 dagen van tevoren. Maar budgethouders die een arbeidsovereenkomst voor een vast aantal uren hebben met hun zorgverleners, mogen daar in overleg van afwijken. En als de budgethouder vraagt of een zorgverlener een keer wil overwerken, kan die dat niet zomaar weigeren. Ook dan is het goed om te bespreken wat je van elkaar verwacht.

Regels WAB voor zorgverleners op oproepbasis

Budgethouders die een oproepovereenkomst hebben met hun zorgverlener, moeten rekening houden met deze regels:

- **De oproeptermijn is 4 dagen.** De zorgverlener hoeft niet te komen als de dienst korter dan 4 dagen van tevoren is ingepland.
- **Wijzigingen in het rooster communiceert de budgethouder minimaal 4 dagen van tevoren.** Zo niet, dan moet de budgethouder de dienst betalen. Bijvoorbeeld als uren vervallen of tijdstippen veranderen. In dat geval betalen budgethouders de verschoven of vervallen uren én de vervangende uren. Dit mag niet allebei vanuit het persoonsgebonden budget: de uren die zijn verschoven of vervallen, komen voor rekening van de budgethouder zelf.
- **Budgethouders moeten na 1 jaar zorg op oproepbasis de zorgverlener een aanbod doen voor een overeenkomst met een vast aantal uren.** De overeenkomst mag tijdelijk zijn, maar moet wel een vast aantal uren hebben. Dat moet minimaal het aantal uren zijn, dat de zorgverlener de afgelopen 12 maanden gemiddeld heeft gewerkt. De oproepovereenkomst kan alleen verlengd worden als de zorgverlener dit wil (en dus de vaste overeenkomst afwijst).
U heeft een maand de tijd om het aanbod te doen. Daarna krijgt de zorgverlener recht op salaris voor het gemiddelde aantal uren dat de afgelopen 12 maanden is gewerkt.
- **De opzegtermijn van zorgverleners met een oproepcontract is 4 dagen.** Dit geldt alleen als in de oproepovereenkomst staat dat de zorgverlener tussentijds kan opzeggen.

Andere wetten en regels bij deze onderwerpen

Toen de WAB inging, kwam er ook nieuwe aandacht voor andere wetten en regels over uren, roosters en (vaste) contracten. Het gaat om regels die al langer golden, maar waar vragen over kwamen door de nieuwe regels van de WAB. Hier vindt u een overzicht.

Regeling 'dienstverlening aan huis'

De regels uit de Wab over de WW-premiedifferentiatie gelden voor alle budgethouders die een arbeidsovereenkomst hebben met hun zorgverlener. Maar, de regeling dienstverlening aan huis bepaalt dat budgethouders die zorg aan huis krijgen van een zorgverlener die minder dan 4 dagen per week werkt, geen werkgeversbelasting hoeven te betalen. Voor de pgb-zorgverleners die vallen onder deze regeling hoeft u dus geen WW-premie te betalen en krijgt u ook niet te maken met de premiedifferentiatie uit de WAB. Zie alle [uitleg over de regeling dienstverlening aan huis](#) op de website van de rijksoverheid.

De regeling dienstverlening aan huis **geldt voor alle soorten contracten, vaste en oproepcontracten.** De dagen hoeven ook niet vast te staan, zolang het er maar minder dan 4 per week zijn. Let wel op dat bijvoorbeeld 2 uur werk op een dag, geldt als 1 werkdag. Voor het inroosteren van de uren en dagen gelden de regels van de WAB.

Minimaal 3 uur uitbetalen

De WAB bepaalt dat budgethouders minimaal 4 dagen van tevoren uren inroosteren voor hun zorgverleners met oproepcontract, anders moeten ze de (niet-gewerkte uren) uren betalen. Ze moeten dan ook minimaal 3 uur uitbetalen. De regel voor minimaal 3 uur uitbetalen gold al langer (sinds 1999), maar krijgt nu nieuwe aandacht vanwege de WAB.

Dit geldt ook voor zorgverleners met een contract met een vast aantal uren voor minder dan 15 uur per week. Voor deze werknemers en voor werknemers met een oproepcontract geldt dus ook dat bij een oproep voor een dienst van minder dan drie uur, toch drie uur uitbetaald moet worden.

Maar dit geldt niet als de oproep is gedaan aan zorgverleners die hiervoor ingeroosterd stonden in een 'stand by-dienst' (aanwezigheidsdiensten, beschikbaarheidsdiensten of consignatiediensten) en hiervoor een vergoeding krijgen.

'Vastgelegde werktijden'

De regel van de WAB over de oproeptermijn van 4 dagen geldt als er geen 'vastgelegde werktijden' zijn. Rechters en Kamerleden hebben zich gebogen over wat dan precies 'vastgelegde werktijden' zijn. Het belangrijkste uitgangspunt is zekerheid voor de werknemer: een arbeidspatroon. Dat mag een ingewikkeld patroon zijn ('oneven weken 3 uur op maandag en woensdag, even weken 8 uur op zaterdag'), als het maar een patroon is. Er is geen patroon, en dus geen 'vastgelegde werktijden', als zorgverleners steeds wisselend worden ingeroosterd hoe het de budgethouder uitkomt. Er is ook geen patroon als uren binnen een ruime periode gemaakt moeten worden ('1 uur werken op zondag, tussen 6 en 11').

Wat als je je niet aan de regels houdt?

Voor de relatie tussen budgethouder en zorgverlener is het belangrijk goed met elkaar te praten en duidelijke afspraken te maken over uren en roosters. Als iedereen zich daarin kan vinden, is er geen probleem. Maar gaat er iets niet goed, of komen jullie er niet uit? Dan gelden de regels van de WAB en de andere regels voor uren, roosters en contracten met een vast aantal uren. Als de budgethouder zich niet aan de regels houdt, dan kan de zorgverlener tot 5 jaar terug via de kantonrechter loon vragen.

Meer informatie

- [Maatregelen voor oproepkrachten \(informatie voor werkgevers\)](#) op de website van de Rijksoverheid.
- [Soorten contracten voor oproepkrachten](#) op de website van de Rijksoverheid
- [Algemene informatie over de WAB](#) op de website van de SVB