

1 OKTOBER 2019

PRESENTATIE
CAO VOOR UITZENDKRACHTEN
WET ARBEIDSMARKT IN BALANS

LEAFLET

Inhoud

Sheet: Waarom de WAB?	2
Sheet: 1. Transitievergoeding vanaf dag één (1).....	3
Sheet: 2. Verruiming van de ketenbepaling	4
Sheet: 3. Introductie van cumulatiegrond bij ontslag	5
Sheet: 4. Lage WW-premie bij een vast contract	7
Sheet: 5. Bescherming van oproepkrachten	8
Sheet: Juridisch kader payroll: Wat is payroll?.....	10
Sheet: Wet arbeidsmarkt in balans (WAB).....	12
Sheet: WAB: definitie payrollovereenkomst	13
Sheet: WAB: Exclusieve terbeschikkingstelling	15
Sheet: WAB: Allocatiefunctie van werkgever	16

Waarom de WAB?

“Repareren van de WWZ (2015)”

“Arbeidsmarkt op de schop: een opknapbeurt voor de arbeidsmarkt”

“Verkleinen verschillen tussen vast en flex, vast minder vast – flex minder flex”

“Doorgeslagen flexibiliteit”

“Stoppen van concurrentie op arbeidsvoorwaarden”

Sheet: Waarom de WAB?

Situatieschets

Het is jullie allemaal bekend; de politiek kijkt kritisch naar de toepassing van payrolling. Het beeld dat payroll wordt ingezet om werkgeversverplichtingen te ontduiken, leeft nog steeds. Pay for People heeft payroll echter altijd als mogelijkheid voor ondernemers en ondernemingen ingezet om ons administratief te ontlasten op de flexibele schil. Zo kunnen we meebewegen met de economie en wordt de kans op een baan voor met name de onderkant van de arbeidsmarkt, vergroot.

Toen duidelijk werd dat er in Den Haag werd gewerkt aan strikte regels voor payroll, heeft Pay for People zich in een vroeg stadium de discussie gemengd. Ook is zij, in samenspraak met de ABU en NBBU, een lobby gestart. Pay for People heeft op uitnodiging van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer, op 3 december 2018 deelgenomen aan een openbaar rondetafelgesprek over het wetsvoorstel. Zij was een van de vier partijen die vanuit de sector aanwezig mochten zijn.

Een van de besluiten vanuit de regering is dat payroll een aparte definitie krijgt (*hierover later meer*). Er komt een onderscheid tussen payroll en uitzenden. Omdat wij als Pay for People-klant met hen samenwerken en omdat zij het werkgeverschap middels uitzendcontracten faciliteren, moet onze werkwijze iets worden aangepast. Door aan de richtlijnen vanuit Den Haag te voldoen, zijn wij in staat uitzendcontracten te blijven aanbieden.

1. Transitievergoeding vanaf dag één

- Recht op een transitievergoeding vanaf dag één (ook tijdens de proeftijd).
- Verhoogde transitievergoeding bij meer dan 10 jaar dienstverband vervalt.
- Verhoogde transitievergoeding voor 50+ vervalt.
- Compensatie voor werkgevers die transitievergoeding hebben betaald i.v.m. arbeidsongeschiktheid en bedrijfseconomische reden.

Sheet: 1. Transitievergoeding vanaf dag één (1)

Belangrijk: de vergoeding is voor rekening van eindklant.

Situatie NU

In 2015 is met de WWZ de transitievergoeding (ontslagvergoeding) ingevoerd. De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van de periode die de werknemer in dienst is geweest. Bij een dienstverband tot tien jaar bedraagt de transitievergoeding een derde maandsalaris per gewerkt jaar. Bij een dienstverband langer dan tien jaar bedraagt de transitievergoeding een half maandsalaris per gewerkt jaar. Ook geldt er een hogere transitievergoeding voor 50-plussers.

Een medewerker heeft nu alleen recht op een transitievergoeding bij ontslag via het UWV, de kantonrechter of bij een aflopend jaarcontract na twee jaar dienstverband. Deze drempels voor het verstrekken van een transitievergoeding verdwijnen onder de WAB.

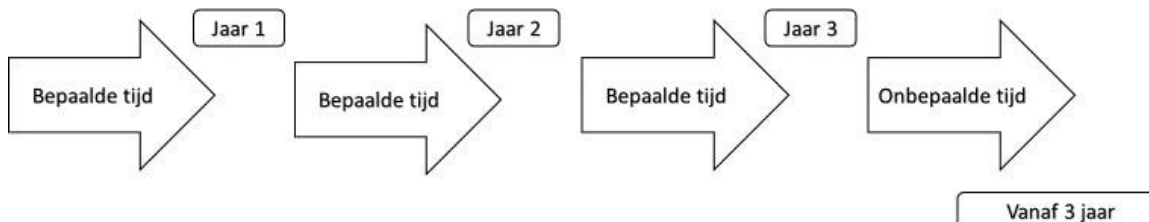
Situatie per 1 januari 2020 bij invoering WAB

De belangrijkste wijzigingen vind u hieronder:

- Werknemers krijgen vanaf de eerste dag van een arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding bij ontslag. Dit geldt ook tijdens de proeftijd.
- De verhoogde transitievergoeding bij een dienstverband van meer dan tien jaar komt te vervallen.
- De verhoogde transitievergoeding voor 50-plussers eindigt.
- Werkgevers ontvangen compensatie als zij een transitievergoeding hebben betaald aan een werknemer die zij wegens arbeidsongeschiktheid hebben ontslagen.

2. Verruiming van de ketenbepaling

- Ketenbepaling van twee naar drie jaar.



Sheet: 2. Verruiming van de ketenbepaling

Situatie NU

Bij tijdelijke contracten geldt op dit moment de ketenbepaling. Door de ketenbepaling ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij het vierde opeenvolgende contract voor bepaalde tijd, of als de contracten voor bepaalde tijd de termijn van 24 maanden (twee jaar) overschrijden. De keten begint opnieuw zodra er een periode van meer dan zes maanden tussen twee tijdelijke contracten zit. Om de keten te doorbreken moet de keten met minimaal zes maanden worden onderbroken. Enkel bij seizoenswerk geldt een uitzondering en mag de termijn van zes maanden bij cao naar drie maanden verkort worden.

Situatie per 1 januari 2020 bij invoering WAB

Onder de WAB wordt de opeenvolging van tijdelijke contracten verruimd van drie contracten in twee jaar, naar drie contracten in drie jaar. Er ontstaat dus een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zodra een werknemer voor de vierde opeenvolgende keer een contract krijgt, of als de contracten de periode van 36 maanden (drie jaar) overschrijden. Daarnaast komen er extra uitzonderingen op het onderbreken van de ketenbepaling. De uitzonderingen gelden voor terugkerend tijdelijk werk (seizoenswerk), dat werknemers maximaal negen maanden per jaar kunnen verrichten, en voor invalkrachten in het primair onderwijs die invallen wegens ziekte. Bij seizoenswerk is het mogelijk om de pauze tussen een keten van tijdelijke contracten bij cao van zes naar drie maanden te verkorten.

3. Introductie van cumulatiegroond bij ontslag

- WAB maakt het iets minder moeilijk om werknemers te ontslaan
- 8 redenen: bedrijfseconomische reden, langdurige arbeidsongeschiktheid, frequent ziekteverzuim, disfunctioneren, verwijtbaar handelen, werkweigering, verstoorde arbeidsverhouding, overige omstandigheden
- 9^{de} ontslaggrond wordt toegevoegd: de cumulatiegroond
- Mogelijkheid tot toekenning extra vergoeding bovenop de transitievergoeding

Sheet: 3. Introductie van cumulatiegroond bij ontslag

Situatie NU

Sinds de invoering van de WWZ is het ontslagregime strenger geworden. Om als werkgever een werknemer via de kantonrechter te ontslaan, moet je aantonen dat je volledig voldoet aan één van de wettelijke ontslaggronden. In de huidige wetgeving staan acht redelijke ontslaggronden, namelijk:

- bedrijfseconomische redenen,
- langdurige arbeidsongeschiktheid,
- frequent ziekteverzuim,
- disfunctioneren,
- verwijtbaar handelen of nalaten,
- werkweigering wegens gewetensbezwaar,
- verstoorde arbeidsverhouding, en
- andere omstandigheden (restgrond).

Een werkgever moet er dus voor zorgen dat de grond waarop hij een werknemer wil ontslaan afzonderlijk voldoende is voor ontslag.

De afgelopen jaren is gebleken dat dit niet altijd haalbaar is. Hierdoor zijn veel ontbindingsverzoeken door de kantonrechter afgewezen.

Situatie per 1 januari 2020 bij invoering WAB

De WAB maakt het voor jou als werkgever 'makkelijker' om werknemers te ontslaan. Dit komt door de introductie van een negende ontslaggrond; de cumulatiegroond. Door de cumulatiegroond kun je meerdere ontslaggronden met elkaar combineren die je los van elkaar niet volledig kunt onderbouwen. Er is dus niet langer een volledige onderbouwing van één ontslaggrond nodig. Hier staat tegenover dat de kantonrechter bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst een extra

vergoeding aan de werknemer kan toekennen. Deze vergoeding bedraagt maximaal de helft van de transitievergoeding. De kantonrechter kan hierdoor maximaal 1,5 keer de reguliere transitievergoeding aan een werknemer toekennen.

4. Lage WW-premie bij een vast contract

- Premiedifferentiatie. Verschil tussen vast en flex.

Vast

- Lagere WW-premie
- Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en vaste urenomvang

Flex

- Hogere WW-premie
- Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd
- Flexibele uren

Sheet: 4. Lage WW-premie bij een vast contract

Situatie NU

Op dit moment is de hoogte van de WW-premie afhankelijk van de sector waarin een bedrijf actief is.

Situatie per 1 januari 2020 bij invoering WAB

Deze sectorpremies verdwijnen onder de WAB. In plaats daarvan wordt er gekeken naar het type contract (vast of flexibel) om de hoogte van de WW-premie te bepalen. Zo geldt een lagere WW-premie voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Ook geldt de lagere WW-premie voor arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL), en voor jongeren tot 21 jaar die een bijbaan hebben voor maximaal twaalf uur per week.

Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang en bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd zonder vaste arbeidsomvang (oproepcontracten) geldt een hogere WW-premie.

Het verschil tussen de hoge en lage WW-premie bedraagt 5%. Voorbeeld: als de lage WW-premie 2% is, is de hoge premie 7%.

5. Bescherming van oproepkrachten

- Oproepkrachten krijgen meer bescherming:
 - Introductie van oproeptermijn
 - Recht op loon
 - Aanbod vaste arbeidsomvang na 12 maanden

Sheet: 5. Bescherming van oproepkrachten

Situatie NU

Om te voorkomen dat oproepkrachten verplicht permanent beschikbaar moeten zijn zonder dat zij zekerheid over hun inkomsten hebben, krijgen oproepkrachten onder de WAB meer bescherming.

Situatie per 1 januari 2020 bij invoering WAB

De regels zijn van toepassing op iedere werknemer met een arbeidsovereenkomst zonder vaste arbeidsomvang. Een vaste arbeidsomvang is een vast aantal maanden. Deze maatregel geldt zowel voor nul-urencontracten als min/max-contracten.

De beschermende regels voor oproepkrachten zijn:

- *Introductie oproeptermijn*

De werkgever moet een oproepkracht minimaal vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch oproepen. De werknemer hoeft geen gehoor aan de oproep te geven als hij later dan vier dagen van tevoren wordt opgeroepen. Dit geldt ook voor wijzigingen van de oproep binnen de termijn van vier dagen.

- *Recht op loon*

De werknemer behoudt recht op loon als de werkgever de oproep (gedeeltelijk) intrekt binnen de termijn van vier dagen.

- *Aanbod vaste arbeidsomvang na twaalf maanden*

Als werkgever word je verplicht om de werknemer na een periode van twaalf maanden een vaste arbeidsomvang aan te bieden. Het aantal aangeboden uren bedraagt ten minste het gemiddelde aantal gewerkte uren van de afgelopen twaalf maanden (de referentieperiode). Doe je de oproepkracht geen aanbod? Dan heeft de oproepkracht alsnog recht op het niet-genoten loon over de gemiddelde arbeidsomvang in de afgelopen twaalf maanden.

- *Afwijken bij cao*

De termijn van vier dagen waarin de oproepkracht kan worden opgeroepen kan bij cao verkort worden tot één dag. Daarnaast kan bij cao voor seizoenwerkers van deze regels worden afgeweken. In de betreffende cao staat voor welke functies dit precies geldt.

Juridisch kader payroll: Wat is payroll?

Belangrijkste voordelen op grond van 7:691 BW:

- Op de uitzendovereenkomst is de ketenregeling pas na 78 weken van toepassing
- In de uitzendovereenkomst kan gedurende een periode van 78 weken schriftelijk worden bedongen dat die overeenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door de werkgever aan de inlener ten einde komt. (=uitzendbeding)
- Uitsluiting loondoorbetaling 78 weken
- Na 78 weken: 6 contracten in 4 vier jaar
- Inlenersbeloning (Loon, ADV, toeslagen, loonsverhogingen, kostenvergoedingen, periodieken)

Sheet: Juridisch kader payroll: Wat is payroll?

Situatie NU

Benoem een aantal elementen uit onderstaande informatie:

13 februari 2014 – de motie hamer

- overwegende dat de sociale partners in het sociaal akkoord overeen zijn gekomen dat voorkomen moet worden dat payrollconstructies gebruikt worden voor de ontduiking van arbeidsvoorwaarden;
- overwegende dat in de Wet werk en zekerheid de ontslagregels die nu voor payrolling gelden als zodanig worden aangepast dat de payrollwerknemer werkzaam bij de inlener, dezelfde bescherming krijgt als de eigen werknemers bij de inlener;
- verzoekt de regering te zorgen voor gelijke behandeling bij de arbeidsvoorwaarden tussen payrollwerknemers werkzaam bij de inlener en de eigen werknemers bij de inlener.

Zijn payrolling en uitzenden wel hetzelfde?

Dit zegt de wetsgeschiedenis:

Ook bij de kwalificatie als uitzendwerkgever van uitleen- en detacheerbedrijven zou echter, zo benadrukte de regering daarbij verschillende malen, van doorslaggevende betekenis zijn dat zij daadwerkelijk een allocatiefunctie op de arbeidsmarkt vervullen. Deze allocatiefunctie omschreef de regering als het bij elkaar brengen van de vraag naar en het aanbod van tijdelijke arbeid.

Zijn payroll en uitzenden wel hetzelfde?

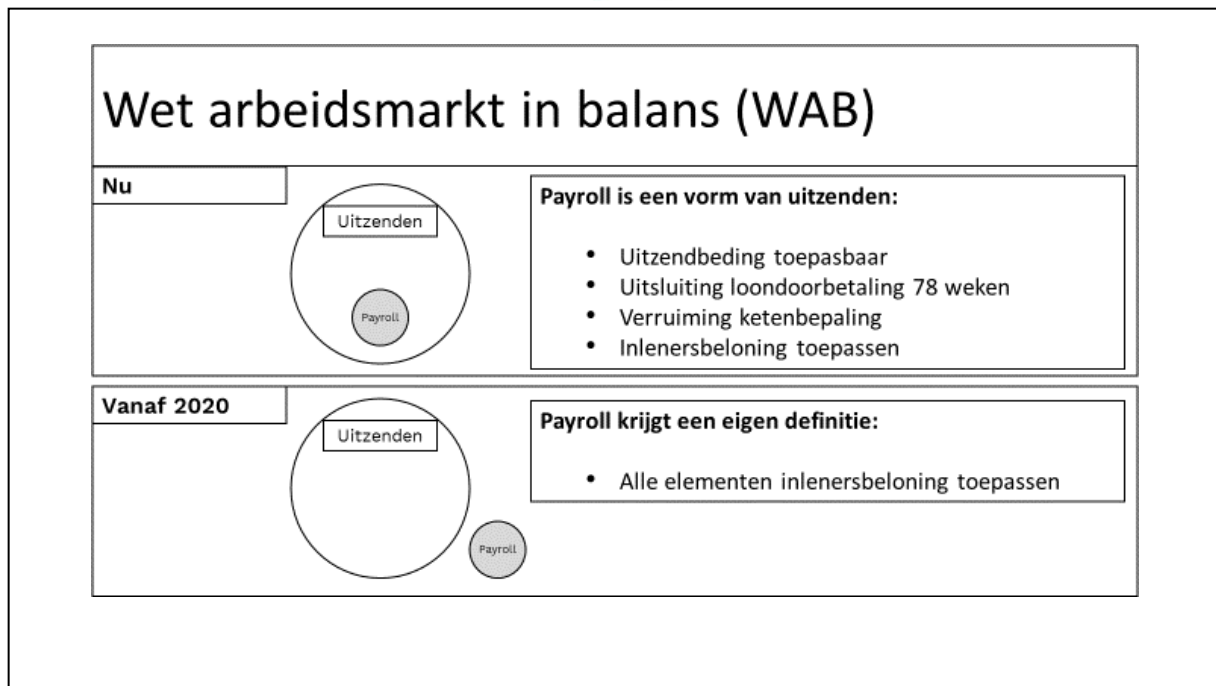
Hoge Raad 4 november 2016 ECLI:NL:HR:2016:2356:

“Uit de totstandkomingsgeschiedenis van art. 7:690 BW kan niet worden afgeleid dat voor het aannemen van een uitzendovereenkomst andere vereisten gelden dan vermeld in deze bepaling. De tekst van art. 7:690 BW eist niet dat de bij de derde te verrichten arbeid tijdelijk is, noch impliceert deze een beperkende ‘allocatiefunctie’ als door het onderdeel wordt bepleit.”

Zijn payroll en uitzenden wel hetzelfde?

Hoge Raad 4 november 2016 ECLI:NL:HR:2016:2356:

“Voor zover de toepassing van de regels van art. 7:691 BW in nieuwe driehoeksrelaties als payroll zou leiden tot resultaten die zich niet laten verenigen met hetgeen de wetgever bij de regeling van de art. 7:690-7:691 BW voor ogen heeft gestaan, is het in de eerste plaats aan de wetgever om hier grenzen te stellen.”



Sheet: Wet arbeidsmarkt in balans (WAB)

Situatie per 1 januari 2020 bij invoering WAB

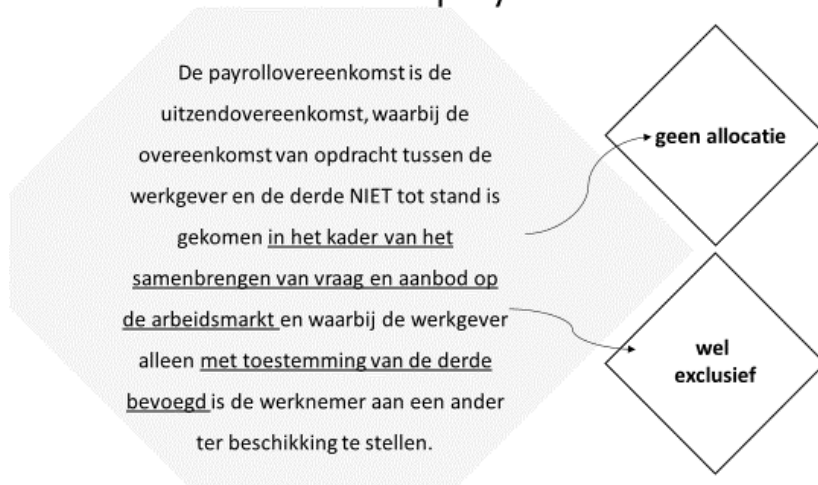
Als er sprake is van payrolling, heeft de werknemer recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op de eigen werknemers van de opdrachtgever.

Uitzendbeding; indien er sprake is van payroll, dan kan het uitzendbeding niet worden toegepast.

Uitsluiting loondoorbetaling; toepassing van de uitsluiting loondoorbetalingsverplichting kan alleen bij individuele schriftelijke overeenkomst, als dit gebruikelijk is in de functie waarin de werknemer werkzaam is bij de opdrachtgever of hierin is voorzien in de collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan die van toepassing is op de opdrachtgever.

Verruiming ketenbepaling; verruiming van de ketenbepaling naar zes contracten in vier jaar kan alleen als dat mogelijk is op grond van de cao die geldt voor de opdrachtgever.

WAB: definitie payrollovereenkomst



Sheet: WAB: definitie payrollovereenkomst

Situatie NU

Op dit moment valt payrollling nog onder de uitzendovereenkomst.

Situatie per 1 januari 2020 bij invoering WAB

De WAB introduceert een nieuwe type arbeidsovereenkomst, namelijk de payrollovereenkomst. Door de introductie van de payrollovereenkomst ontstaat onderscheid tussen uitzenden en payrollling. **Kenmerkend voor payrollovereenkomsten is het ontbreken van allocatie en het bestaan van exclusiviteit.**

- **Allocatie** is het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, zoals werving, selectie en bemiddeling.
- **Exclusiviteit** houdt in dat je als werkgever alleen met toestemming van een derde bevoegd bent om de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen. De werknemer is dus exclusief bij één opdrachtgever werkzaam. Bij uitzendovereenkomsten is er wel sprake van allocatie en niet van exclusiviteit.

Om te bepalen of er sprake is van een payrollovereenkomst wordt naar vastgelegde afspraken en andere relevante zaken gekeken. Relevante zaken zijn bijvoorbeeld hoe lang een werknemer bij een opdrachtgever werkzaam is, en of de opdrachtgever zelf de werving en selectie heeft uitgevoerd. Als daaruit blijkt dat er sprake is van een payrollovereenkomst, dan heeft de payrollmedewerker recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever. De payrollmedewerker heeft daardoor dezelfde arbeidsvoorwaarden als de eigen werknemers van de werkgever. Nu geldt deze regeling, de inlenersbeloning, alleen voor een deel van de primaire arbeidsvoorwaarden. Dit blijft ook het geval bij uitzendovereenkomsten.

Aanvullend heeft de payrollmedewerker dezelfde rechtspositie als de eigen werknemers van de opdrachtgever. Hierdoor geldt de ketenbepaling ook voor payrollmedewerkers. Payrollmedewerkers mogen hierdoor maximaal drie contracten in drie jaar ontvangen.

WAB: Exclusieve terbeschikkingstelling

EXCLUSIVE

Sheet: WAB: Exclusieve terbeschikkingstelling

Situatie per 1 januari 2020 bij invoering WAB

De werkgever kan de werknemer niet ter beschikking stellen aan andere ondernemingen dan de onderneming van de opdrachtgever.

De volgende indicaties zijn in ieder geval van belang:

- Welke afspraken zijn gemaakt (al dan niet schriftelijk, zoals een exclusiviteitsbeding);
- Of de arbeidskracht is medegedeeld dat hij exclusief aan die onderneming ter beschikking wordt gesteld en dit ook feitelijk heeft plaatsgevonden;
- Hoe lang de arbeidskracht al (exclusief) bij de inlener werkzaam is en of voorheen bij de inlener werkzaam is geweest;
- Of de arbeidskracht ook met de inlener praktische zaken (bijvoorbeeld gerelateerd aan zijn arbeidsvoorwaarden) moet afspreken, zoals zijn vakanties;
- De inlener ook bemoeienis heeft met het personeelsbeleid ten behoeve van de uitzendkracht, zoals functioneringsgesprekken.

WAB: Allocatiefunctie van werkgever

- Hoofdvraag is of de formele (juridisch) werkgever een allocatiefunctie heeft vervuld ten opzichte van de werknemer en de derde/inlener.
- Allocatiefunctie = het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.

Sheet: WAB: Allocatiefunctie van werkgever

Situatie per 1 januari 2020 bij invoering WAB

Of de formele (uitzend)werkgever de arbeidskracht (zelf) heeft geworven en geselecteerd, bijvoorbeeld door plaatsing van een vacature, het actief benaderen van potentiële arbeidskrachten, en het actief benaderen van opdrachtgevers;

Of en in welke mate de opdrachtgever/derde bemoeienis heeft gehad met de werving en het selectieproces en de inlener dus zelf de allocatiefunctie heeft vervuld of dit een derde voor hem heeft laten doen, niet zijnde de formele werkgever;

Of de werknemers eerder in dienst of anderszins werkzaam waren bij de inlenende onderneming (draaideurconstructie) en de inlener zelf de allocatiefunctie heeft vervuld;

Of er sprake is van een tijdelijke vraag naar arbeid door de inlener, dat wil zeggen of 'de uitzendwerkgever zich voornamelijk bezighoudt met het bij elkaar brengen van vraag en aanbod van tijdelijke arbeid, zoals vervanging van werknemers tijdens ziekte of andere afwezigheid, het opvangen van piekuren of soortgelijke plotselinge opkomende werkzaamheden;

De structurele aard van de werkzaamheden/functie die door de arbeidskracht verricht moeten worden bij de inlener (en dus geen tijdelijke vraag naar arbeid);

Of het bedrijf (formele werkgever) in zijn geheel geen allocatieve activiteiten heeft (zoals het hebben van een vacaturesite en intercedenten in dienst hebben die actief werven en alloceren).

Schematisch overzicht Situatie nu en per 1 januari 2020

	Nu	Per 1 januari 2020
Ketenbepaling	Maximaal drie contracten in een periode van maximaal twee jaar tijd	Maximaal drie contracten in een periode van maximaal drie jaar tijd.
Oproepkrachten	<ul style="list-style-type: none"> Een oproepkracht kan te allen tijde worden opgeroepen. Bij iedere oproep heeft een oproepkracht minimaal recht op de uitbetaling van drie uur, tenzij er vooraf is afgesproken dat de oproep korter dan drie uur is. Na zes maanden kan een oproepkracht een vast aantal uren claimen. 	<ul style="list-style-type: none"> Een oproepkracht moet ten minste vier dagen van te voren worden opgeroepen. Indien de opdracht binnen de vier dagen alsnog wordt afgezegd, behoudt de oproepkracht recht op loondoorbetaling conform de oorspronkelijke oproep. Per cao kunnen afspraken worden gemaakt om de termijn van vier dagen te verkorten tot één dag. Na twaalf maanden moet de werkgever een oproepkracht een vaste arbeidsomvang aanbieden. Dit moet minimaal hetzelfde aantal uren zijn als het gemiddeld aantal gewerkte uren over de afgelopen twaalf maanden.
WW-premie	De hoogte van de WW-premie is sector afhankelijk.	De hoogte van de WW-premie wordt gebaseerd op het type contract van de medewerker. Werkgevers moeten verplicht op de loonstrook vermelden of het gaat om een medewerker met een contract voor onbepaalde tijd of een contract voor bepaalde tijd. De WW-premie bij een contract voor onbepaalde tijd is 5% lager dan voor medewerkers met een contract voor bepaalde tijd.
Ontslagrecht	Om een contract te kunnen beëindigen moet er volledig aan één van de acht ontslaggronden worden voldaan.	Er wordt een negende ontslaggrond toegevoegd, namelijk: cumulatiegrond. Via deze ontslaggrond ontstaat de mogelijkheid om een medewerker te kunnen ontslaan op basis van twee of meer onvolledige ontslaggronden. Let op! Bij het gebruik van de cumulatiegrond kan de rechter beslissen dat de medewerker recht heeft op een extra vergoeding. De hoogte van deze extra vergoeding is maximaal 50% van de transitievergoeding.
Transitievergoeding	Als werkgever hoeft je een medewerker pas transitievergoeding te betalen op het moment dat een dienstverband twee jaar of langer heeft geduurd en vanuit de werkgever niet wordt verlengd of wordt beëindigd. Hoogte transitievergoeding: Eén derde bruto maandsalaris per dienstjaar bij een dienstverband tot tien jaar. Bij de dienstjaren boven de tien jaar een half bruto maandsalaris per dienstjaar.	Medewerkers hebben vanaf dag één van het dienstverband recht op transitievergoeding op het moment dat een contract niet wordt verlengd of beëindigd vanuit de werkgever. Hoogte transitievergoeding: Eén derde van het bruto maandsalaris per dienstjaar.
Onderbrekingstermijn contracten	Onderbrekingstermijn van zes maanden en één dag.	De reguliere onderbrekingstermijn blijft zes maanden en één dag. Echter kan hier per cao van worden afgeweken. Bij terugkerend tijdelijk werk (seizoenswerk), dat werknemers maximaal negen maanden per jaar kunnen uitvoeren, wordt de onderbrekingstermijn drie maanden en één dag. Ook voor invalkrachten in het primair onderwijs die invallen wegens ziekte geldt een uitzondering. (note: tweede uitzondering ontbrak)