

04 juni 2019

BIJGEWERKT: Hoofdpunten Wet arbeidsmarkt in balans (WAB)

We zijn nog maar net gewend aan de vorige wetwijzigingen, maar nu gaan de regels voor ontslag, oproepkrachten en de transitievergoeding alweer op de helling. Want vanaf 2020 gaat nieuwe wetgeving gelden waarmee het verschil tussen een vaste baan en flexwerk kleiner moet worden. Een bijgewerkt overzicht met de hoofdpunten van de Wet Arbeidsmarkt in balans, vindt u hier.

De [Wet Arbeidsmarkt in balans](#) (WAB) is nu goedgekeurd door de Eerste Kamer en zal vanaf 1 januari 2020 ingaan. Uitgangspunt van de WAB is dat het soort werk bepalend moet zijn voor de contractvorm die de werkgever kiest. Flexwerk blijft mogelijk, maar wordt wel duurder omdat werkgevers meer premie moeten betalen voor flexwerkers dan voor vaste werknemers. Ontslag wordt iets eenvoudiger en ook wat goedkoper. Zo hoopt het kabinet werkgevers te verleiden om werknemers een vast contract te geven.

De eerste Kamer heeft het kabinet nu wel extra aangespoord om hiernaast snel met voorstellen te komen om Zzp'ers aan de onderkant van de arbeidsmarkt te beschermen, bijvoorbeeld door het tegengaan van schijnzelfstandigheid.

Vaste dienst wordt aantrekkelijker

Nu letten werkgevers vooral op kosten en risico's van werknemers. Flexwerk neemt een enorme vlucht, maar leidt wel tot ongelijke kansen op de arbeidsmarkt.

De WAB wijzigt daarom het arbeidsrecht en de berekening van premies, waardoor de verschillen tussen vaste en flexibele krachten kleiner worden. Zo wordt het aantrekkelijker om mensen in vaste dienst te nemen en krijgen werkenden meer zekerheid.

Ontslag eenvoudiger, ketenregeling naar drie jaar

De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) komt werkgevers tegemoet die vinden dat ze heel lastig van personeel kunnen afkomen. Er komt een ontslagmogelijkheid bij, waarmee verschillende kleinere punten samen ook een valide ontslaggrond vormen. Daar staat dan wel weer tegenover dat werkgevers al vanaf dag één een transitievergoeding moeten betalen en niet pas na twee jaar.

De ketenregeling gaat weer terug van twee naar drie jaar. Verder wordt payroll duurder en minder aantrekkelijk omdat daarvoor dezelfde arbeidsvoorwaarden gaan gelden als voor reguliere werknemers.

Wijzigingen van de wet

In tegenstelling tot het oorspronkelijke wetvoorstel, komt er **geen** langere proeftijd van maximaal 5 maanden in contracten voor onbepaalde tijd. Er komt wel een

mogelijkheid om in de cao flexibeler afspraken te maken voor seizoenswerk.

Bij de *cumulatiegrond voor ontslag*, wordt een uitzondering opgenomen voor mensen die werk weigeren vanwege gewetensbezwaren. Dat mag geen onderdeel uitmaken van de cumulatiegrond en telt dus niet extra zwaar mee in een eventuele ontslagzaak.

Dus alles nogmaals op een rijtje :

Hoofdpijnen Wet Arbeidsmarkt in balans

In het volgende overzicht zijn de wijzigingen meegenomen die de Tweede- en Eerste Kamer hebben aangebracht.

In de komende maanden zullen allerlei uitvoeringsmaatregelen bekend worden gemaakt, waardoor kleine punten kunnen verschillen.

Maar dit zijn de **hoofdpijnen van de WAB** waar u zich voor 1 januari 2020 op moet gaan voorbereiden:

Eenvoudiger ontslag

Ontslag wordt ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogenaamde cumulatiegrond. Nu moet de werkgever nog volledig voldoen aan één van de ontslaggronden waar de rechter over gaat. Het is ter beoordeling van de rechter of de door de werkgever aangevoerde omstandigheden uit twee of meerdere ontslaggronden in combinatie een redelijke grond voor ontslag opleveren.

Toegevoegd wordt dus **ontslaggrond** : *een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.*

De nieuwe ontslaggrond geeft de rechter dus de mogelijkheid omstandigheden te combineren. De werknemer kan wel een halve transitievergoeding extra krijgen, wanneer de cumulatiegrond gebruikt wordt voor het ontslag (bovenop de reguliere transitievergoeding).

In een aanvaarde motie, heeft de Eerste Kamer uitgesproken dat de f-grond (ontslag als gevolg van werkweigering in verband met **gewetensbezwaar**) géén onderdeel kan zijn van de cumulatiegrond.

Ontslag tijdens proeftijd en concurrentiebeding

Als de werkgever de arbeidsovereenkomst al tijdens de proeftijd opzegt, kan de werknemer alleen aan een concurrentiebeding worden gehouden in het geval van zeer zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

Vanaf dag 1 transitievergoeding

Werknemers krijgen vanaf de eerste dag recht op een transitievergoeding (ontslagvergoeding), ook tijdens de proeftijd. Het ontslag van werknemers met een kort dienstverband, wordt dus duurder.

Geen extra transitievergoeding bij langer dienstverband

De opbouw van de transitievergoeding wordt 1/3de maandsalaris per gewerkt jaar. De extra opbouw van de transitievergoeding bij een dienstverband van meer dan 10 jaar vervalt. Daarmee wordt het ontslag van werknemers met een langer dienstverband, dus iets goedkoper.

Overgangsrecht transitievergoeding

Als overgangsrecht, blijven de huidige regels gelden:

- wanneer de procedure bij het UWV of de kantonrechter is gestart voor 1 januari 2020,
- de arbeidsovereenkomst voor die datum is opgezegd,
- of de werknemer voor die datum met het ontslag heeft ingestemd.

Bedrijfsbeëindiging kleine werkgevers

Er komt een regeling voor kleine werkgevers om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte. Dit wordt verder uitgewerkt in aanvullende regelgeving. Hiervoor geldt geen terugwerkende kracht.

Ketenbepaling weer terug naar 3 jaar

De opeenvolging van tijdelijke contracten (de ketenbepaling) wordt verruimd. Nu is het nog mogelijk om aansluitend drie contracten in maximaal twee jaar te aan te gaan. Dit wordt verruimd naar **drie contracten in drie jaar**. Het is mogelijk om hierover in de cao andere afspraken te maken.

Pauze tussen contracten verkorten per cao

De pauzetermijn tussen opeenvolgende contracten waarbij de keten niet wordt doorbroken, blijft zes maanden. Wel is het mogelijk om de pauze tussen een keten tijdelijke contracten per cao te verkorten van zes naar drie maanden. Dat kan alleen voor terugkerend tijdelijk werk, dat maximaal negen maanden per jaar kan worden gedaan.

Uitzondering ketenregeling onderwijs

Daarnaast komt er een uitzondering op de ketenregeling voor invalkrachten in het primair onderwijs die invallen wegens ziekte. Zij kunnen dus meerdere contracten achter elkaar werken, zonder gevaar voor een vaste dienstverband.

Payroll wordt lastiger en duurder

Bij payrolling speelt de formele werkgever geen actieve rol bij de werving en selectie van de payrollkracht. Bovendien mag het payrollbedrijf de payrollkracht niet zo maar bij een andere werkgever onderbrengen voor (ander) werk.

Werknemers die op payrollbasis werken, krijgen **dezelfde arbeidsvoorwaarden** als de werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever, met uitzondering van pensioen waar een eigen regeling voor geldt. Als deze zaken fout gaan, kan de werkgever kan zich niet verschuilen achter het payrollbedrijf, want hij blijft **aansprakelijk** voor de juiste uitvoering. Als in de cao van de inlener afwijkingen staan van wettelijke regels ten nadele van de werknemer, gelden die ook voor de payrollkracht.

Voorafgaand aan de payrollovereenkomst, moet de werkgever een **overzicht van de arbeidsvoorwaarden** verstrekken aan het payrollbedrijf en de payrollkracht.

Payrollkrachten mogen alle **bedrijfsvoorzieningen** en diensten gebruiken, waar collega-werknemers in soortgelijke functies ook recht op hebben. Dat geldt dus bijvoorbeeld voor kinderopvang- en vervoersfaciliteiten, maar ook voor toegang tot de kantine of de fitnessruimte.

De definitie van de uitzendovereenkomst wordt niet gewijzigd. Bijzondere bepalingen voor **uitzendwerk** (uitzendbeding, afwijkingen van de ketenbepaling, uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht), zijn ook niet van toepassing op payrolling.

Wel of geen oproepovereenkomst

De wet definieert verschillende contracten als een oproepovereenkomst. Dat zijn:

- nulurencontracten,
- min/max-contracten en
- arbeidsovereenkomsten waarbij op basis van artikel 7:628 BW de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten (uitzendwerk).

Als u in een contract afspreekt hoeveel uren de werknemer per jaar moet werken en u per periode een vast salaris betaalt, dan geldt dat niet als oproepcontract.

Oproepkracht hoeft niet meer altijd beschikbaar te zijn

Er worden maatregelen genomen om verplichte permanente beschikbaarheid van oproepkrachten te voorkomen:

- Zo moet een werknemer minstens **vier dagen vooraf** worden opgeroepen door de werkgever. De oproep moet schriftelijk of elektronisch gebeuren (dus bijvoorbeeld per mail, sms, of WhatsApp). Als aan deze voorwaarden niet is voldaan, hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan de oproep.
- De termijn van vier dagen kan **bij cao** worden verkort tot één dag.
- Als de werkgever binnen 4 dagen voor aanvang van het werk met **wijzigingen** komt (werk intrekken of tijdstippen wijzigen), heeft de werknemer **recht op loonbetaling** zoals in de oorspronkelijke oproep.
- De oproepkracht heeft een opzegtermijn van 4 dagen (of zelfs korter, als dat in de cao is afgesproken).

In de cao kan worden afgeweken van de verscherpte regelgeving voor oproepcontracten (oproeptermijn, afzegtermijn en/of het aanbod na 12 maanden). Dit geldt dan voor functies die door klimatologische omstandigheden slechts seizoensmatig kunnen worden verricht.

Oproepkracht krijgt na een jaar recht op vaste uren

De WAB legt de mogelijkheid van jarenlange oproepcontracten aan banden. Na 12 maanden moet de werkgever daarom binnen een maand een **aanbod doen** voor een contract met vaste uren. Die uren worden bepaald op basis van de gemiddelde, gewerkte arbeidsduur per maand in de voorgaande 12 maanden.

Doet de werkgever dit aanbod niet (schriftelijk of via de mail/sms, etc.) en gaat het werk wel door, dan heeft de werknemer tóch recht op het loon voor het aantal uren waarvoor hij een aanbod had moeten ontvangen.

Lagere premie afdragen voor vaste werknemers

De af te dragen premie wordt voor werkgevers lager als ze een werknemer een vaste baan aanbieden in plaats van een tijdelijk contract. Nu is de hoogte van de premie afhankelijk van de sector waar een bedrijf actief in is, maar deze sectorindeling wordt afgeschaft.

De werkgever moet op de loonstrook verplicht gaan vermelden of het gaat om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en of er sprake is van een oproepovereenkomst.

De **hoge en lage AWf-premie** gaan 5 procentpunten verschillen. De lage premie geldt voor werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit mag geen oproepovereenkomst zijn. Voor alle andere contractvormen geldt de hogere premie. De

hogere premie kan ook achteraf nog worden opgelegd, bijvoorbeeld als de werknemer al weer snel wordt ontslagen of binnen het jaar meer dan 30 procent extra salaris krijgt.

Contracten voor jongeren onder de 21 jaar die ten hoogste 12 uur per week werken, tellen niet mee voor het betalen van hogere premies. Dit geldt ook voor contracten op basis van de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL-contracten). Deze vallen dus onder het lage premiepercentage.
