



WET ARBEIDSMARKT IN BALANS (WAB):

DE BELANGRIJKSTE WIJZIGINGEN OP EEN RIJ

Vanaf 1 januari 2020 treedt het grootste deel van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in werking. Doel van deze wet is om vast personeel aantrekkelijker te maken en de scherpe randjes van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) af te halen. Het ontslagrecht, de ketenregeling, de WW-premie en nog een aantal zaken worden aangepast. In dit artikel maakt mr. Niels van den Bogaard de balans op.

Zoals de titel al doet vermoeden, is het kabinet van mening dat de arbeidsmarkt uit balans is. Met de WAB hoopt het deze verstoorde balans te herstellen. Zo wordt een nieuw pakket aan maatregelen neergelegd, zodat het voor de werkgever aantrekkelijker wordt om mensen in vaste dienst aan te nemen. Om dit doel te bereiken wordt vaste arbeid – het contract voor onbepaalde tijd – minder vast gemaakt. Daar staat tegenover dat de flexibele arbeid minder flexibel wordt en daardoor minder aantrekkelijk.

AANPASSING ONTSLAGRECHT

De introductie van de cumulatiegrond en een nieuwe berekening van de transitievergoeding zijn

enkele middelen die het kabinet inzet om een vast dienstverband minder vast te maken.

INTRODUCTIE CUMULATIEGROND

Momenteel is het recht zo ingericht dat volledig moet worden voldaan aan één van de acht gronden voor ontslag om een werknemer te kunnen ontslaan. Door de WAB wordt het mogelijk een werknemer te ontslaan als er sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogenoemde cumulatiegrond.

Let op: dit kan wel een verhoging van de transitievergoeding tot gevolg hebben.

Neem als voorbeeld een situatie waarin je een werknemer wil ontslaan op grond van disfunctioneren, maar je geen volledig ontslagdossier hebt opgebouwd. Daarnaast is ook de verstandhouding tussen jou en je werknemer in grote mate verstoord. Deze omstandigheden zijn afzonderlijk van elkaar onvoldoende grond voor ontslag, maar kunnen onder de WAB in combinatie met elkaar wél een grond voor ontslag opleveren.

NIEUWE BEREKENING TRANSITIEVERGOEDING

Wanneer een werknemer nog geen twee jaar in dienst is, ben je hem onder het huidige recht geen transitievergoeding verschuldigd. Dit verandert. Door de WAB heeft een werknemer vanaf zijn eerste werkdag recht op een transitievergoeding. Dit geldt ook tijdens de proeftijd. Hier staat tegenover dat de transitievergoeding lager wordt. Voor ieder jaar dienstverband heeft een werknemer straks recht op een derde van

het bruto maandsalaris. Dit geldt ook voor dienstverbanden langer dan 10 jaar, waarbij de dienstjaren boven de 10 jaar onder het WWZ-systeem zwaarder meewogen bij de bepaling van de hoogte van de transitievergoeding. Overigens wordt de transitievergoeding niet meer afgerond naar halve jaren, maar naar de daadwerkelijk gewerkte maanden.

Let op: kleine ondernemingen krijgen onder de WAB recht op compensatie voor transitievergoedingen die betaald dienen te worden bij beëindiging van een onderneming vanwege ziekte of pensioen.

FLEXIBELE ARBEID MINDER AANTREKKELIJK

Ook wil de overheid met de WAB flexibele arbeid minder flexibel maken, onder meer door de ketenregeling te verruimen en nieuwe regels te laten gelden voor oproepkrachten en payrollers.

VERRUIMING KETENREGELING

Voor opeenvolgende tijdelijke contracten, de zogenoemde ketenregeling, komt een ruimere regeling. Onder het huidige recht geldt kort gezegd dat binnen een maximale periode van twee jaar slechts drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden aangegaan. Dit wordt verruimd naar drie aaneensluitende contracten in drie jaar. De verplichte pauze van zes maanden tussen opeenvolgende contracten blijft in principe het uitgangspunt. Wel kan in de (bedrijfstak) cao worden afgesproken dat deze termijn wordt verkort naar drie maanden.

NIEUWE REGELS OPROEPKRACHTEN

Ook voor oproepkrachten gaat het nodige veranderen. Een werknemer met een nul-urencontract of een min/maxcontract hoeft alleen te komen werken als hij minimaal vier dagen van tevoren is opgeroepen. Wordt dit niet gedaan, dan heeft de oproepkracht het recht om het werk te weigeren. Wordt het werk waarvoor de oproepkracht op tijd is opgeroepen volledig ingetrokken of wordt het tijdstip gewijzigd? Dan behoudt hij zijn recht op loon dat hij anders zou hebben verdiend, als het werk niet was ingetrokken/gewijzigd.

Let op: de werkgever wordt verplicht om na een jaar de oproepkracht een contract aan te bieden voor het gemiddelde aantal uren dat hij in dat jaar heeft gewerkt.

NIEUWE SITUATIE PAYROLLERS

Momenteel gelden voor payrollers dezelfde, lichtere, arbeidsrechtelijke regels als voor uitzendkrachten. Ook deze regeling gaat veranderen. Payrollers krijgen vrijwel dezelfde status als werknemers. Deze gelijkheid geldt voor zowel de primaire als de secundaire arbeidsvoorwaarden (met uitzondering van eventuele pensioenregelingen). Naast het salaris en

vakantiegeld, worden ook de prestatiebeloningen, dertiende maand en vakantiedagen gelijk. Ondernemingen gaan dus meer betalen voor de arbeid van payrollers. Hierdoor wordt payrollering minder aantrekkelijk gemaakt.

AANPASSING INDELING WW-PREMIE

In de toekomst ontvangt de werkgever voor iedere werknemer die hij vast in dienst neemt een beloning van de overheid. Voor werknemers met een vast

DE TOEKOMST ZAL MOETEN UITWIJZEN OF DE WAB ZORGT VOOR EEN ARBEIDSMARKT IN BALANS.

mr. Niels van den Bogaard



contract ga je als werkgever namelijk een lagere WW-premie betalen dan voor werknemers met een flexicontract. Kortom: de WW-premie wordt gedifferentieerd naar de aard van het contract. Onder het huidige recht is de premie nog afhankelijk van de sector waar de onderneming onder valt.

De toekomst zal moeten uitwijzen of de WAB zorgt voor een arbeidsmarkt in balans. Feit is wel dat na lang wachten eindelijk een aantal knelpunten uit de WWZ worden aangepakt. Of dat genoeg is, zal nog moeten blijken.

*Met dank aan Cynthia Gnidtke-Hoebink
www.bierman.nl*