



DE WAB KOMT ERAAN

NIEUWE BALANS IN DE ARBEIDSMARKT

Vanaf 1 januari 2020 treedt de nieuwe Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in werking. De wet verkleint de kosten en risico's tussen vast werk en flexwerk. Wat verandert er voor jou als ondernemer of werkgever? Dirkzwager zet een aantal punten op een rij.



PRAKTISCH E-BOOK

Dirkzwager volgt alle ontwikkelingen rondom de WAB op de voet, heeft geprobeerd hierop invloed uit te oefenen tijdens de internetconsultatie en bracht live verslag uit van de parlementaire behandelingen. Frédérique Hoppers, Maaike de Jonge en Jaleesa van den Hof van de sectie Arbeidsrecht publiceerden hierover het gratis e-book 'De WAB gaat door', dit is te vinden op: dirkzwager.nl/kennis/e-books/de-wab-gaat-door/. Door het e-book en de recente kennisportalartikelen over het overgangsrecht weet je wat je de komende maanden te doen staat. Het arbeidsrechtklimaat verandert per 1 januari 2020 (en voor payroll per 1 januari 2021) drastisch.

De arbeidsmarkt is uit balans, aldus de regering. Daarom wordt, nog geen vijf jaar na de invoering van de Wet werk en zekerheid (WWZ), de WAB ingevoerd. De WAB heeft gevolgen voor onder andere ontslagmogelijkheden, de hoogte van de transitievergoeding, oproepcontracten, payroll, de ketenregeling en de WW-premiedifferentiatie. Door de introductie van de WAB moet vaste arbeid minder vast worden en flexwerk minder flexibel. Deze nieuwe balans moet ervoor zorgen dat werknemers sneller in vaste dienst worden genomen en flexwerkers meer bescherming krijgen.

IN VOGELVLUCHT

In december 2017 kondigde het kabinet een totaalpakket aan maatregelen aan voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt. Een eerste belangrijke stap is de introductie van de WAB door minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, met grote gevolgen voor het Nederlandse arbeidsrecht. Zo zien de wijzigingen op de cumulatie van ontslaggronden, de transitievergoeding, de ketenregeling, oproepcontracten, de WW-premiedifferentiatie en payroll.

WATERBEDEFFECT

Het inperken van de flexibilisering van de arbeidsmarkt werd door de Kamerleden toegejuicht, maar tegelijkertijd bestond de vrees voor het zogenaamde 'waterbedeffect'. Door aan de ene kant flexibele contracten te beperken bestaat immers het risico, dat aan de andere kant het gebruik van (schijn)zelfstandigen toeneemt. De WAB bevat geen maatregelen om de rechtpositie en arbeidsvoorwaarden van deze groep (schijn)zelfstandigen te verbeteren. Om die reden diende de Eerste Kamer een motie in met voorstellen voor een nieuw zzp-beleid.

ONTSLAG EN DE VERGOEDING(EN)

Maaike de Jonge (Arbeidsrecht): "Onder de WAB kan een arbeidscontract ook door de rechter ontbonden worden als één ontslaggrond niet voldragen is, namelijk door een cumulatie c.q. stapeling van ontslaggronden (de i-grond). Ik verwacht de nodige rechtspraak, want het is de vraag hoe dit in de praktijk uitpakt. Vooral vanwege de mogelijkheid voor de rechter om in zo'n geval een additionele vergoeding van maximaal 50% van de transitievergoeding toe te kennen."

Verder is de transitievergoeding al vanaf de eerste dag van het dienstverband verschuldigd. Nu is dat pas na 24 maanden het geval. De hoogte van de transitievergoeding zal daaren-

tegen in veel situaties lager uitpakken omdat de hogere opbouw na tien dienstjaren niet meer plaatsvindt. Jaleesa van den Hof (Arbeidsrecht): "Oudere werknemers met een lang dienstverband worden hierdoor de dupe van de nieuwe berekeningswijze van de transitievergoeding. Echter, ook werkgevers lijden nadeel. In beginsel hebben alle werknemers namelijk vanaf 1 januari 2020 recht op een transitievergoeding."

OPROEPCONTRACT AAN BANDEN

Het feit dat de WAB het oproepcontract na een bepaalde periode aan banden wil leggen, zal volgens Van den Hof werkgevers ook al voor 1 januari veel extra werk en administratieve lasten bezorgen. "Als er geen tijdig aanbod voor een vaste arbeidsomvang is gedaan, riskeren werkgevers een aanzienlijke loonvordering van de betreffende oproepkrachten. Werkgevers moeten hierop tijdig voorsorteren."

KETENREGELING EN WW-PREMIEDIFFERENTIATIE

De ruimere mogelijkheid onder de WAB om drie opvolgende contracten voor bepaalde tijd aan te bieden en het feit dat de maximale periode wordt verruimd van 24 maanden naar 36 maanden, lijkt in tegenspraak met de doelstelling van de wet. Werkgevers moeten echter een hogere WW-premie voor tijdelijke arbeidscontracten gaan voldoen. Frédérique Hoppers (Arbeidsrecht): "Deze WW-premiedifferentiatie leidt tot hogere kosten voor werkgevers die met name werken met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zoals in de horeca. Een drankje op het terras kan hierdoor volgend jaar fors duurder worden."

EINDE PAYROLL?

Ten slotte betekent de WAB mogelijk (deels) het einde van payroll, of anders een forse terugdringing daarvan, vanwege nieuwe, vérstrekkende (pensioen)regels, geldend voor payroll. Hoppers: "Payroll zal voor opdrachtgevers daardoor waarschijnlijk duurder worden, zodat zij voor andere constructies zullen kiezen of hogere tarieven zullen hanteren."

NIEUWE HOOFDSTUKKEN

Naast de WAB omvat het maatregelenpakket thema's als een leven lang ontwikkelen, ziekte en arbeidsongeschiktheid en het beleid rond zelfstandigen. Momenteel evalueert de Commissie Borstlap de WWZ evenals de loondoorbetaling tijdens ziekte. Daarnaast verscheen recent een brief van minister Koolmees over de voortgang van het zzp-beleid.