

De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) komt eraan!

De Eerste Kamer heeft – in navolging van de Tweede Kamer – op 28 mei 2019 de wet Arbeidsmarkt in balans (WAB) aangenomen. De WAB verkleint de verschillen tussen flex en vast werk. Het wordt voor werkgevers zo aantrekkelijker om werknemers sneller een contract met meer zekerheid te geven, terwijl tegelijkertijd flexwerk mogelijk blijft waar dat nodig is. De WAB bestaat uit een samenhangend pakket maatregelen. Het grootste deel van deze maatregelen gaat vanaf 1 januari 2020 in.

De arbeidsmarkt moet volgens de wetgever zekerheid en kansen bieden aan iedereen. Met de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) zijn stappen gezet om flexibele werknemers meer zekerheid te bieden, het ontslagrecht eenduidiger, eenvoudiger en goedkoper te maken en de WW activerender te maken. Onderhoud aan de regelingen op het terrein van flexibele arbeid, het ontslagrecht en de WW is echter noodzakelijk om een nieuwe balans aan te brengen tussen zekerheid en kansen binnen de arbeidsovereenkomst, een balans die past bij deze tijd. De huidige vormgeving van de arbeidsmarkt knelt in de visie van het kabinet voor werkgevers én werknemers. Het systeem van arbeidsverhoudingen slaagt er onvoldoende in om werkgevers en werknemers te ondersteunen bij het aangaan van een arbeidsrelatie die aansluit bij hun behoeften en de aard van het werk. Door de kosten en risico's die verbonden zijn aan het vaste contract zijn werkgevers nu vaak terughoudend om werknemers in vaste dienst te nemen. Voor werkenden zijn de kansen op de arbeidsmarkt ongelijk verdeeld, waarbij het perspectief op een vast contract voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt vaak ver weg is.

Het doel van de WAB is om de kosten- en risicoverschillen tussen contractvormen te verminderen, zodat flexibel werk wordt gebruikt waar de aard van het werk daarom vraagt en niet alleen omdat het een kostenvoordeel oplevert. Negatieve effecten van specifieke vormen van flexibele arbeid, zoals onzekerheid over werk en inkomen en afwenteling van kosten en risico's, worden beperkt of beprijsd. Ook beoogt de regering het aangaan van een vast contract aantrekkelijker te maken voor werkgevers, zodat voor werkenden meer perspectief op zekerheid ontstaat. Bovendien wordt het aanbieden van een vast contract aantrekkelijker gemaakt door de WW-premie voor vaste contracten lager vast te stellen dan voor tijdelijke contracten

Wat houdt de WAB in?

De WAB bestaat zoals gezegd in een samenhangend pakket maatregelen. Onder andere de volgende onderwerpen worden door de WAB bestreken:

- Het ontslagrecht wordt gewijzigd;
- Flexibele arbeid wordt minder aantrekkelijk gemaakt; en
- De WW-premie wordt opnieuw ingedeeld.

1. Het ontslagrecht wordt gewijzigd

Het ontslagrecht wordt op een aantal onderdelen zodanig aangepast dat het voor werkgevers aantrekkelijker wordt om arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd aan te gaan en aldus werknemers met een flexibele arbeidsrelatie meer perspectief op zekerheid kunnen krijgen.

De 'cumulatiegrond' wordt geïntroduceerd om sneller tot een ontslag te kunnen komen

Bij het huidige limitatieve grondenstelsel van de Wwz kan de rechter niet in alle gevallen waarin dat redelijk wordt geacht, tot ontslag komen. Er kunnen zich omstandigheden voordoen uit meerdere ontslaggronden die tezamen een ontslag wel rechtvaardigen. Te

denken valt aan verwijtbaar handelen van de werknemer gecombineerd met onvoldoende functioneren en een verstoorde arbeidsverhouding. Om ontslag mogelijk te maken in deze situaties, introduceert de WAB een cumulatiegrond.

Gewijzigde berekening van de transitievergoeding

Terwijl nu een transitievergoeding verschuldigd is wanneer de arbeidsovereenkomst twee jaar of langer heeft geduurd, wordt in de WAB geregeld dat de transitievergoeding vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst verschuldigd is. Dit leidt ertoe dat in de praktijk ook werknemers met korte, veelal tijdelijke, arbeidsovereenkomsten een transitievergoeding zullen ontvangen. In de huidige situatie is voor langdurige arbeidsovereenkomsten van meer dan tien jaar een hogere transitievergoeding verschuldigd. Werknemers met een dergelijke langdurige arbeidsovereenkomst zijn over het algemeen werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De hogere opbouw van de transitievergoeding na tien jaar en de referentieperiode van twee jaar vergroten het onderscheid in kosten bij ontslag tussen vaste en tijdelijke contracten. Om dit onderscheid te verkleinen, wordt de opbouw van de transitievergoeding voor de jaren dat de arbeidsovereenkomst langer dan tien jaar heeft geduurd te verlaagd en de referentieperiode van twee jaar afgeschaft.

Compensatieregeling transitievergoeding

Werkgevers kunnen vanaf 1 april 2020 compensatie aanvragen als zij een werknemer ontslaan die meer dan twee jaar ziek is. Met de Regeling compensatie transitievergoeding kan de werkgever de betaalde transitievergoeding terugkrijgen. Zo wordt voorkomen dat werkgevers te maken krijgen met een opeenstapeling van kosten na twee jaar loon doorbetalen aan zieke werknemers. Daarnaast voorkomt de regeling dat werknemers lang in onzekerheid blijven.

2. Flexibele arbeid wordt minder aantrekkelijk gemaakt

De overheid wil flexibele arbeid minder flexibel en minder aantrekkelijk maken. Daartoe zijn de volgende maatregelen in de WAB opgenomen.

De ketenregeling wordt verruimd

Op grond van de Wvz is met ingang van 1 juli 2015 na drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat ook nadat twee of meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd samen twee jaar hebben geduurd. Met de WAB wordt de mogelijkheid om arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd weer verruimd. De huidige periode van twee jaar wordt verlengd naar de oude termijn van drie jaar. Werkgevers kunnen dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aangaan binnen een periode van drie jaar. In de nieuwe situatie is de ketenregeling weer bijna gelijk aan de situatie voor invoering van de Wvz. De ketenregeling is niet meer aan de orde als er tussen arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een termijn van zes maanden of meer gelegen is. De keten begint dan opnieuw.

Gewijzigde regels voor oproepkrachten

De WAB schrijft voor dat een oproepkracht uiterlijk vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch in kennis moet worden gesteld of en wanneer deze moet werken. Als de werkgever de oproep binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden intrekt, of wanneer de werkgever de tijdstippen voor de oproep wijzigt, dan heeft de werknemer

desalniettemin recht op betaling van zijn loon over de periode waarvoor hij in eerste instantie was opgeroepen. Bij cao kan hiervan worden afgeweken als de termijn maar niet korter is dan 24 uur.

Verder moet een werkgever na twaalf maanden dienstverband met een oproepkracht verplicht een aanbod voor een vaste arbeidsomvang doen in een bestaande (tijdelijke) arbeidsovereenkomst, als deze is aangegaan voor een langere (tijdelijke) duur dan een jaar of de arbeidsovereenkomst wordt verlengd. Bij aanvaarding van dat aanbod door de werknemer, zal de werkgever deze uren inderdaad ook moet uitbetalen, ongeacht of er werk is voor de overeengekomen uren of niet. De arbeidsomvang wordt berekend op basis van de gemiddelde arbeidsomvang in de voorgaande twaalf maanden.

Overigens is de werkgever niet verplicht om een nieuwe (tijdelijke) arbeidsovereenkomst aan te bieden als de oorspronkelijke tijdelijke arbeidsovereenkomst is aangegaan voor exact twaalf maanden (of korter) en niet verlengd wordt. De arbeidsovereenkomst eindigt dan gewoon na een jaar of zoveel eerder als overeengekomen. Wanneer meerdere (tijdelijke) arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd binnen een termijn van ten hoogste zes maanden, moet het eerdere aanbod ook gedaan worden.

Tot slot hoeft een werknemer met een nulurencontract volgens de WAB slechts een opzegtermijn van vier dagen in acht te nemen.

Payrollers krijgen een andere status

Voor payrollers gaat gelden dat deze recht krijgen op dezelfde rechtspositie en arbeidsvoorwaarden als medewerkers die rechtstreeks bij de inlener in dienst zijn. Daarmee wordt bijvoorbeeld ook de ketenregeling van kracht. Dit heeft tot gevolg dat de flexibiliteit die bereikt kan worden met uitzendovereenkomsten, zoals het fasesysteem conform de ABU-cao, niet meer gebruikt kan worden bij payrolling. Daarnaast kan er geen beroep meer gedaan worden gedaan op het uitzendbeding en de (langere) uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht. Voor wat betreft de arbeidsvoorwaarden moet over gehele linie worden aangesloten bij de gebruikelijke voorwaarden van de inlener, waaronder bijvoorbeeld een dertiende maand, vaste winstdeling, verlofregelingen, vakantiedagen, scholingsafspraken et cetera. Per 1 januari 2020 treden de WAB-payrollregels met onmiddellijke ingang in werking.

3. Nieuwe indeling WW-premie

Met de komst van de WAB alleen nog een laag en een hoog WW-premietarief. Het hoge tarief ligt 5 procent hoger dan het lage tarief. Het hoge tarief is van toepassing op werknemers die geen vast contract hebben en het lage tarief op werknemers met een vast contract. De premiedifferentiatie vindt dus per werknemer naar de aard van de arbeidsovereenkomst plaats en is niet langer afhankelijk van de sector waartoe de onderneming van werkgever behoort. De oude sectorpremie en de algemene Awf-premie komen te vervallen. Dit heeft feitelijk tot gevolg dat werkgevers een 'bonus', in de vorm van een lagere premie, krijgen voor het in vaste dienst nemen van werknemers.