

De Wet arbeidsmarkt in balans in hoofdlijnen

De Eerste Kamer heeft op 28 mei 2019 de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) aangenomen. Deze wet verkleint de verschillen in kosten en risico's tussen vast werk en flexwerk. Vast moet minder vast worden en flex minder flex. De wet moet het werkgevers aantrekkelijker maken om werknemers sneller een vast contract te geven. Nagenoeg alle maatregelen gaan per 1 januari 2020 in. In deze ideaa informeert komen de volgende aspecten van de Wab aan de orde:

- Oproepovereenkomst
- Ketenregeling
- Cumulatie van ontslaggronden
- Transitievergoeding
- Payrollwerknemers
- WW-premie



Oproepovereenkomst

Er is sprake van een oproepovereenkomst als:

- de omvang van de arbeid niet is vastgelegd in een aantal uren per maand; of
- de omvang van de arbeid niet is vastgelegd in een aantal uren per jaar waarbij het loon gelijkmatige over het jaar is verspreid; en
- de werknemer geen recht heeft op loon als hij geen arbeid verricht.

Bij een oproepovereenkomst moet de werknemer ten minste vier dagen van tevoren schriftelijk of digitaal worden opgeroepen door de werkgever. Wordt een gedane oproep binnen vier dagen door de werkgever schriftelijk of digitaal ingetrokken, dan behoudt de oproepkracht recht op loon over de opgeroepen periode. Roept een werkgever de oproepkracht binnen de termijn van vier dagen op dan heeft de oproepkracht het recht de oproep te weigeren. Uiteraard mag hij de oproep ook accepteren. De termijn van vier dagen mag bij cao worden teruggebracht naar een dag van tevoren.

Zodra de oproepovereenkomst een jaar geduurd heeft, moet de werkgever de oproepkracht binnen een maand na afloop van dat jaar schriftelijk een aanbod doen voor een contract voor het aantal uur dat hij in dat jaar gemiddeld heeft gewerkt. Hierbij telt het aantal uren over de ingetrokken oproepen binnen de termijn van vier dagen mee. De wijziging heeft onmiddellijke werking. Dat betekent dat je als werkgever aan oproepkrachten die een jaar hebben gewerkt vóór 1 februari 2020 schriftelijk/digitaal een arbeidscontract met een vast aantal uren per maand/jaar moet aanbieden. De oproepkracht is niet verplicht dit aanbod te aanvaarden en kan dus verder werken als oproepkracht. Laat je na dit aanbod te doen dan heeft de oproepkracht recht op loon over het gemiddeld aantal gewerkte uren op jaarbasis waarover het aanbod het moeten worden gedaan. Dit aanbod kan ook in de vorm van wederom een min-max contract waarbij het minimale aantal uren ligt op de omvang van het gemiddeld aantal opgeroepen en/of gewerkte uren.



Ketenregeling

De ketenregeling houdt in dat maximaal drie elkaar opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten binnen drie jaar mogen worden aangegaan zonder dat een vast contract ontstaat. Zit er tussen de tijdelijke contracten een periode van maximaal zes maanden dan telt het volgende contract mee in de keten. Bij de invoering van de huidige Wet werk en zekerheid is de periode van drie jaar verkort naar twee jaar waardoor op grond van de bestaande regeling een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd maximaal twee keer mag worden verlengd. Voorwaarde is wel dat met een verlenging niet de termijn van twee jaar wordt overschreden (overschrijding 24 maanden termijn). Gebeurt dat wel, dan wordt de arbeidsovereenkomst automatisch omgezet in een contract voor onbepaalde tijd. Dat geldt ook in het geval een tijdelijk contract voor de derde keer wordt verlengd.

De verkorting van drie naar twee jaar wordt met de nieuwe wet teruggedraaid. Onder het nieuwe recht kunnen bijvoorbeeld weer drie achtereenvolgende jaarcontracten worden gesloten.

Het is op dit moment mogelijk de regulier geldende tussenpoos van ten hoogste zes maanden bij cao terug te brengen naar ten hoogste drie maanden voor functies waarbij de werkzaamheden (1) als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden seizoensgebonden zijn; en (2) waarvan deze werkzaamheden gedurende ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden verricht (het moet dus echt om seizoensgebonden werk gaan). De eerste voorwaarde komt met de invoering van de Wab te vervallen. Het wordt dus eenvoudiger om in een cao de doorbrekingstermijn te bekorten naar drie maanden.

De ketenbepaling geldt vanaf 1 januari 2020 niet voor onderwijsgevend of onderwijsondersteunend personeel in het primair onderwijs (artikel 7:668a lid 15 nieuw BW).

Er geldt geen overgangsrecht. De wijziging heeft per 1 januari 2020 onmiddellijke werking. Belangrijk is dus om te bepalen of op grond van de bestaande regels al vóór 1 januari 2020 een overeenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan (overschrijding 24 maanden).

Voorbeeld 1

Een arbeidsovereenkomst is voor zeven maanden aangegaan. De overeenkomst is ingegaan op 1 april 2018 en geëindigd op 1 november 2018. Het contract is verlengd met 12 maanden. De overeenkomst eindigt dan op 1 november 2019. De tweede verlenging bedraagt ook 12 maanden, het contract eindigt 1 november 2020. Vóór 1 januari 2020 is het contract binnen een termijn van 24 maanden tweemaal verlengd. Er is vóór 1 januari 2020 geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan.

Voorbeeld 2

Een arbeidsovereenkomst is voor een jaar aangegaan van 1 oktober 2017 tot 1 oktober 2018. Deze wordt gevolgd door een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 7 maanden, namelijk van 1 oktober 2018 tot 1 april 2019. Deze wordt een maand later gevolgd door een derde arbeidsovereenkomst van 1 mei 2019 tot 1 november 2019. Er is nu een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan met ingang van 1 oktober 2019 omdat op dat moment de 24-maanden termijn wordt overschreden. De periode van een

maand tussen het tweede en derde contract telt mee bij het bepalen of sprake is van overschrijding van de 24 maanden termijn omdat er tussen de tijdelijke contracten een periode van maximaal zes maanden zit.

Vindt de overschrijding nog in 2019 plaats dan ontstaat er een contract voor onbepaalde tijd. Bij overschrijding van de 24 maanden termijn in 2020, kan er nog een derde contract worden afgesloten.

De wijziging heeft per 1 januari 2020 onmiddellijke werking. Dit betekent dat een tweede jaar contract dat op 31 december 2019 eindigt in 2020 nog met een jaar kan worden voortgezet. Eindigt het tweede jaarcontract daarvoor, bijvoorbeeld op 20 december 2019, dan kan er begin januari geen nieuw jaarcontract worden aangegaan, omdat het derde contract is gelegen binnen een periode van zes maanden na het eindigen van het tweede contract en daarom als een voortzetting van het tweede contract wordt gezien.



Cumulatie van ontslaggronden

De wet kent een opsomming van een achttal redelijke ontslaggronden:

- a) Bedrijfseconomische omstandigheden;
- b) Langdurige arbeidsongeschiktheid;
- c) Frequent ziekteverzuim;
- d) Ongeschiktheid voor het verrichten van de bedongen arbeid (disfunctioneren);
- e) Verwijtbaar handelen of nalaten;
- f) Werkweigering wegens gewetensbezwaren;
- g) Een verstoorde arbeidsverhouding;
- h) Andere gronden, die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd, dat de arbeidsovereenkomst voortduurt;
- i) Een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met h, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (nieuw vanaf 1 januari 2020).

De laatste grond, de 'i-grond' betreft een cumulatiegrond. Wanneer meerdere individuele ontslaggronden niet volstaan, kan de rechter op basis van een combinatie van twee of meer ontslaggronden toch de arbeidsovereenkomst ontbinden.

Het gaat uitsluitend om de gronden die ter toetsing zijn voorbehouden aan de rechter. Voor de a- en de b-grond waarbij de toetsing in beginsel door UWV plaatsvindt, geldt de cumulatiegrond niet.

Als de rechter op basis van de i-grond de arbeidsovereenkomst ontbindt, kan hij de transitievergoeding verhogen met maximaal 50%. Het betreft hier een discretionaire bevoegdheid waar de rechter gebruik van kan maken. Het gaat daarbij ook om een maximum. De werkgever kan hierdoor bepalen wat een ontbinding van de arbeidsovereenkomst hem maximaal gaat kosten. Dit nog afgezien van de mogelijkheid dat de werkgever door de rechter nog veroordeeld kan worden tot betaling van een billijke

vergoeding wegens ernstig verwijtbaar handelen. De hoogte van de billijke vergoeding is ter bepaling aan de rechter.



Transitievergoeding

Werknemers hebben momenteel recht op een transitievergoeding wanneer zij 24 maanden of langer in dienst zijn en de arbeidsovereenkomst eindigt of niet wordt voortgezet op initiatief van de werkgever. Met invoering van de Wab hebben werknemers direct vanaf de datum van indiensttreding recht op een transitievergoeding. Dit geldt dus ook bij een ontslag tijdens de proeftijd. De drempel van 24 maanden komt dus te vervallen.

Momenteel bedraagt de hoogte van de transitievergoeding 1/6 maandsalaris per zes maanden gedurende de eerste tien jaar van het dienstverband en 1/4 maandsalaris per zes maanden na die tien jaar.

Vanaf 1 januari 2020 bedraagt de transitievergoeding 1/3 maandsalaris per dienstjaar. De afronding naar beneden naar periodes van zes maanden vervalt. De hoogte blijft 1/3 maandsalaris per dienstjaar, ongeacht de duur van het dienstverband.

Bepalend voor de berekening van de hoogte van de transitievergoeding is het moment waarop het verzoek om een ontslagvergunning bij het UWV dan wel het ontbindingsverzoek bij de kantonrechter is ingediend. Als dat nog in 2019 was, dan geldt nog de berekening zoals deze in 2019 is. Dit is terug te vinden in artikel XII van het overgangsrecht.



Payrollwerknemers

Payrolling krijgt vanaf 1 januari 2020 een wettelijke basis in artikel 7:692 BW nieuw. Bij payrolling gaat het om werknemers waarvoor het payrollbedrijf niet de werving en selectie heeft gedaan (geen allocatiefunctie) en die exclusief aan de opdrachtgever ter beschikking worden gesteld (exclusiviteit). De payrollovereenkomst wordt gezien als een bijzondere vorm van de uitzendovereenkomst.

Werknemers die op payrollbasis werken, moeten dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden krijgen als de werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever (artikel 8a Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs). Pensioen is hiervan uitgezonderd. Geregeld wordt dat de payrollwerknemers een adequate pensioenregeling moeten krijgen. Deze verplichting gaat per 1 januari 2021 in.

De opdrachtgever moet de payrollwerkgever de benodigde gegevens met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden aanleveren.

Het verlichte arbeidsrechtelijk regime van de uitzendovereenkomst (meer tijdelijke contracten, langere uitsluiting van de loonbetaling, uitzendbeding, latere toepasselijkheid ketenbepaling) dat nu nog geldt voor payrolling wordt voor de payrollovereenkomst buiten toepassing verklaard.

In de arbeidsovereenkomst moet vermeld worden dat sprake is van een payrollovereenkomst.

Voor werknemers die vóór 1 januari 2020 al werkzaam waren als payrollwerknemer, geldt nog dat zolang ze blijven werken als payrollwerknemer gebruik mag worden gemaakt van de mogelijkheden van de uitzendovereenkomst. Dit is te vinden in artikel XIV van het overgangsrecht.



WW-Premie

De sectorpremie voor de WW vervalt en de sectorfondsen voor de WW worden afgeschaft met de invoering van de Wab. Voor vaste contracten met een vaste urenomvang geldt met ingang van 2020 een lage premie. Voor tijdelijke contracten alsmede voor oproepcontracten zoals een nulurencontract of een min-max contract geldt een hogere premie. Het verschil tussen de hoge en de lage WW-premie bedraagt 5 procentpunten. Op de loonstrook van de werknemer moet worden vermeld of zijn contract vast of tijdelijk is.

In volgende vier gevallen zal herziening van de lage naar de hoge premie plaatsvinden:

- Als het dienstverband binnen de proeftijd eindigt. Het maakt daarbij niet uit wie het initiatief heeft genomen voor de beëindiging.
- Bij een werknemer die meer dan 30% meer heeft gewerkt dan zijn contracturen, tenzij het gaat om een werknemer die al een dienstverband heeft van minimaal 35 uur per week.
- Als de werknemer binnen een jaar na aanvang van de dienstbetrekking een WW-uitkering ontvangt op grond van arbeidsuren- of inkomstenverlies bij de werkgever. Hierbij dient het initiatief om te komen tot beëindiging van het dienstverband bij de werkgever te liggen. Inmiddels heeft het kabinet aangegeven dat de herziening voor dit geval per 2020 niet in werking treedt. Reden daarvoor is dat werkgever niet zelf kunnen onderkennen dat sprake is van een herzieningssituatie, maar afhankelijk zijn van een kopie van een WW-beschikking van het UWV. Het UWV heeft in zijn uitvoeringstoets aangegeven het versturen van kopieën van beschikkingen niet in alle gevallen foutloos te kunnen uitvoeren.
- Als de werknemer binnen een jaar na aanvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd een WW-uitkering krijgt op grond van verlies van arbeidsuren of inkomsten bij dezelfde werkgever. Inmiddels heeft het kabinet aangegeven dat de herziening voor dit geval per 2020 niet in werking treedt. Reden daarvoor is dat werkgever niet zelf kunnen onderkennen dat sprake is van een herzieningssituatie, maar afhankelijk zijn van een kopie van een WW-beschikking van het UWV. Het UWV heeft in zijn uitvoeringstoets aangegeven het versturen van kopieën van beschikkingen niet in alle gevallen foutloos te kunnen uitvoeren.

Contracten voor jongeren onder de 21 jaar die ten hoogste 52 uur per maand werken (dit komt neer op gemiddeld twaalf uur per week), en BBL-contracten vallen onder het lage premiepercentage.

Artikel 23 Wfsv wijzigt en artikel 28 Wfsv waarin de sectorpremie is geregeld komt te vervallen. In artikel 27 Wfsv wordt voor het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf) geregeld dat er een hoge en een lage premie komt.

Bronvermelding: ideaa - Wolters Kluwer Avancer

Laatste versie: september 2019

Wij hebben de informatie in deze informatiebrief met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. De verstrekte informatie is algemeen van aard en heeft tot doel u kort en bondig op hoofdlijnen te informeren. Desondanks kan het voorkomen, dat bepaalde informatie verouderd of niet (meer) correct is. ideaa aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor de gevolgen van handelen of nalaten op grond van de aangeboden informatie.