



Wet arbeidsmarkt in balans (WAB)

De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) is in aantocht. Deze wet moet vast personeel aantrekkelijker maken. Het ontslagrecht wordt aangepast, de ketenregeling, de WW premie en nog een paar zaken.

Alles op een rijtje

Nog geen drie jaar na de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) lanceerde het kabinet plannen voor alweer een nieuwe wet, die de arbeidsmarkt nog beter moet reguleren. Of liever gezegd: repareren, want uit onderzoek blijkt dat de WWZ niet goed werkt.

Doel van de WWZ was het verkleinen van de kloof tussen “vast en flex personeel”. Het lijkt erop dat dit niet is gelukt: die kloof is juist groter geworden. Daarom komt het kabinet nu met de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB)

Het grootste deel van de WAB gaat al in op 2020!

Wet arbeidsmarkt in balans, wat is dat?

De WAB bevat een uitwerking van maatregelen die al in het Regeerakkoord waren aangekondigd. Zoals de titel van de wet doet vermoeden, is het kabinet van mening dat de arbeidsmarkt uit balans is.

Onderzoek wijst uit dat werkgevers hun keuze voor vast of flexibel personeel niet baseren op de aard van het werk, maar eerder op de kosten en de risico's. Dit leidt ertoe dat steeds meer werknemers, vooral jongeren, flexwerk (moeten) doen.

Het kabinet vindt dit onwenselijk en komt daarom met een pakket aan maatregelen, neergelegd in de WAB. De nieuwe regels moeten het voor jou als werkgever aantrekkelijker maken om mensen in vaste dienst te nemen.

Het kabinet wil dit bereiken door vaste arbeid – het contract voor onbepaalde tijd – minder vast te maken. Daar staat tegenover dat flexibele arbeid minder flexibel wordt en daardoor minder aantrekkelijk.





Wat staat er in de Wet arbeidsmarkt in balans?

De WAB bevat een reeks samenhangende maatregelen die in verschillende categorieën zijn onder te verdelen, namelijk: ontslagrecht, flexibele arbeid en WW-premie.

De wijzigingen op een rij:

1. Ontslagrecht aangepast

Een aantal maatregelen rond het ontslag moeten ervoor zorgen dat vast werk minder vast wordt.

Introductie cumulatiegrond

Er komen minder strenge voorwaarden voor het ontslag van werknemers in vaste dienst. Als je nu iemand wilt ontslaan, moet je volledig voldoen aan één van de acht gronden voor ontslag. Onder de WAB is ontslag ook mogelijk als sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogeheten cumulatiegrond.

Neem bijvoorbeeld een situatie waarin je een werknemer wilt ontslaan wegens disfunctioneren, maar dit niet voldoende kunt aantonen omdat je geen compleet ontslagdossier hebt opgebouwd.

Ook is het zo dat de verstandhouding tussen jou en je werknemer flink is verstoord. Beide omstandigheden bieden afzonderlijk beschouwd misschien onvoldoende grond voor ontslag, maar in combinatie wel.

Let op

Binnen de WAB werd er ook een verlenging van de proeftijd voorgesteld, maar dit gaat niet door. Een meerderheid van de Tweede Kamer stemde tegen dit plan. De rest van de WAB gaat wel door.

Andere berekening transitievergoeding

Als je nu een werknemer ontslaat, hoef je hem geen transitievergoeding te betalen als hij nog geen twee jaar in dienst was. Dit gaat veranderen. Onder de WAB heeft een werknemer al vanaf zijn eerste werkdag recht op een transitievergoeding bij ontslag, ook tijdens zijn proeftijd. Daar staat tegenover dat je een lagere transitievergoeding gaat betalen. Voor elk jaar dienstverband betaal je een 1/3 bruto maandsalaris, dus ook voor de jaren na tien jaar dienstverband.

Nu betaal je na tien jaar nog 1/2 bruto maandsalaris per contractjaar. De periode voor de transitievergoeding wordt niet meer afgerond op halve jaren, maar berekend over de werkelijke contractduur.

Let op

Ben je een kleine werkgever, dan krijg je onder de WAB compensatie voor transitievergoedingen die je moet betalen als je je bedrijf beëindigt omdat je ziek bent of met pensioen gaat.





2. Flexibele arbeid minder aantrekkelijk

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

Verruiming ketenregeling

Er komt een ruimere regeling voor opeenvolgende tijdelijke contracten (de ketenbepaling). Momenteel mag je een werknemer maximaal drie aansluitende contracten aanbieden over een periode van maximaal twee jaar. Dat wordt verruimd naar *drie aansluitende contracten in drie jaar*. Daarmee is de ketenregeling weer vrijwel gelijk aan die in de periode voor de invoering van de WWZ. De verplichte pauze tussen twee opvolgende contracten blijft in principe zes maanden.

Wel kan in de verplichte cao voor jouw bedrijfstak worden afgesproken dat deze periode tot drie maanden wordt verkort. Dat mag alleen als sprake is van seizoenswerk dat maximaal negen maanden per jaar kan worden verricht.

Andere regels oproepkrachten

Werk je veel met oproepkrachten? Dan gaat er voor jou het nodige veranderen. De nieuwe wet schrijft voor dat een oproepkracht met een nulurencontract of een min/max contract alleen verplicht is te komen werken als je hem minimaal vier dagen van tevoren oproept. Doe je dat niet, dan heeft hij het recht het werk te weigeren. En zeg je een oproep tot werken korter dan vier dagen van tevoren af, dan moet je de oproepkracht toch uitbetalen.

Na een contractperiode van twaalf maanden ben je als werkgever bovendien verplicht om de oproepkracht een contract te bieden voor het gemiddelde aantal uren dat hij in dat jaar heeft gewerkt.

Had je een oproepkracht bijvoorbeeld ingehuurd voor 20 uur per week, maar heeft hij een jaar lang gemiddeld 28 uur per week gewerkt, dan moet je hem een contract voor 28 uur bieden. Doe je dat niet, dan nog heeft de oproepkracht recht op loon over dit aantal uren.

Andere status payrollers

Voor payrollers gelden nu nog dezelfde, lichtere arbeidsrechtelijke regels als voor uitzendkrachten. Maar dit gaat veranderen. Onder de WAB krijgen payrollers die bij jou werken vrijwel dezelfde status als je eigen werknemers. Jij gaat dus meer betalen voor de arbeid van payrollers, wat deze contractvorm waarschijnlijk minder aantrekkelijk zal maken. De gelijkheid tussen payrollers en eigen medewerkers betreft zowel de primaire als de secundaire arbeidsvoorwaarden. Dus niet alleen het salaris en vakantiegeld, maar ook de prestatiebeloning of dertiende maand en de vakantiedagen, enzovoort. Alleen voor zijn pensioen valt een payrolller onder de eigen regeling van het payrollbedrijf.





3. Nieuwe indeling WW-premie

Voor elke werknemer die je in vaste dienst neemt, krijg je in de toekomst een bonus van de overheid. Als werkgever ga je namelijk een lagere WW-premie betalen voor werknemers met een vast contract dan voor werknemers met een tijdelijk of flexcontract. De WW-premie wordt dus gedifferentieerd naar de aard van het contract. Nu is die premie nog afhankelijk van de sector waartoe je bedrijf behoort.



TBG Advies BV

(30 september 2019)

