

WET ARBEIDSMARKT IN BALANS

Op 1 januari 2020 treedt de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in werking. Er worden ingrijpende arbeidsrechtelijke wijzigingen doorgevoerd welke wijzigingen voor iedere werkgever gevolgen zal hebben.

De Wet arbeidsmarkt in balans moet de verschillen tussen flex- en vast werk verkleinen. Flexwerk blijft mogelijk maar wordt door de maatregelen duurder gemaakt. Het grootste deel van de maatregelen gaat vanaf 1 januari 2020 in.

Een kort overzicht van de belangrijkste wijzigingen.

AANTAL / LOOPTIJD ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Het wordt mogelijk om in een periode van 36 maanden 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te gaan voordat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Deze periode was 24 maanden. Bij cao kan het aantal arbeidsovereenkomsten en de periode worden verruimd. Bij een onderbreking van 6 maanden begint de periode opnieuw. Bij cao komt er wel de mogelijkheid om de termijn van 6 maanden in te korten naar 3 maanden.

OPBOUW TRANSITIEVERGOEDING

Een werknemer krijgt vanaf de eerste werkdag recht op een transitievergoeding. Nu ontstaat het recht op een transitievergoeding na 24 maanden. Deze wijziging zal direct gaan spelen op het moment dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd in 2020 op initiatief van de werkgever niet wordt verlengd of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in 2020 op initiatief van de werkgever eindigt (behoudens indien er sprake is van verwijtbaarheid bij de werknemer). De hoogte van de transitievergoeding zal een derde maandsalaris zijn voor elk jaar dienstverband en zal worden berekend over de feitelijke duur van het dienstverband. Er wordt niet meer aangesloten bij halve dienstjaren. Ook vervalt de hogere opbouw voor werknemers welke langer dan 10 jaar in dienst zijn en vervalt de overgangsregeling voor 50+ werknemers.

COMPENSATIE TRANSITIEVERGOEDING

De lagere opbouw van de transitievergoeding voor kleine werkgevers met een slechte financiële situatie vervalt. Hiervoor komt voor een kleine werkgever terug een compensatieregeling in geval van bedrijfsbeëindiging wegens overlijden, pensionering of ziekte. Een kleine werkgever (< 25 werknemers) kan indien er is voldaan aan de voorwaarden op grond van bedrijfsbeëindiging wegens overlijden, pensionering of ziekte voor een te betalen transitievergoeding worden gecompenseerd. De nadere voorwaarden waaronder compensatie zou kunnen worden verkregen en de hoogte hiervan moeten nog bekend worden gemaakt. Er zal in ieder geval niet met terugwerkende kracht een beroep op kunnen worden gedaan. Vanaf 1 april 2020 kan wel met terugwerkende kracht (tot 1 juli 2015) om compensatie worden gevraagd voor een transitievergoeding die betaald is aan een werknemer van wie het dienstverband wegens 2 jaar arbeidsongeschiktheid is beëindigd. De hoogte van de compensatie zal wel beperkt worden tot de transitievergoeding waarop de werknemer recht had/heeft op het moment van 2 jaar arbeidsongeschiktheid.

ONTSLAG

Ontslag wordt mogelijk middels het cumuleren van twee gedeeltelijk aanwezige ontslaggronden. Het combineren van bijvoorbeeld de ontslaggrond niet functioneren met een verstoorde arbeidsrelatie kan dan alsnog tot ontslag leiden. Er hoeft dus niet meer per definitie sprake te zijn van het voldoen aan één volwaardige ontslaggrond. Wel kan er in een procedure een extra vergoeding door de rechter opgelegd worden van 50% van de transitievergoeding bovenop de gebruikelijke transitievergoeding.

OPROEPKRACHTEN

De werkgever wordt verplicht om na 12 maanden de oproepkracht een contract voor een vast aantal uren te geven. Dit moet hetzelfde aantal uren zijn als de oproepkracht gemiddeld in de afgelopen 12 maanden heeft gewerkt. Ook in de oproeptermijn van een oproepkracht wijzigen een aantal zaken. De oproepkracht moet ten minste 4 dagen van tevoren worden

opgeroepen. Bij een te late oproep is de oproepkracht niet verplicht te werken. Een oproep korter dan 4 dagen van tevoren kan niet meer worden gewijzigd. De uren waarvoor de oproepkracht dan is opgeroepen, kan de oproepkracht afdwingen. De opzegtermijn van een oproepovereenkomst wordt verkort tot 4 dagen. Bij cao komt er wel de mogelijkheid om af te wijken van voornoemde regels.

AFDRACHT WW PREMIE

De hoogte van de ww-premie zal worden bepaald aan de hand van het soort arbeidscontract van een werknemer. De huidige sectorale indeling voor de ww-premie zal komen te vervallen. Er zal een lagere ww-premie afgedragen moeten worden voor een werknemer met een arbeidscontract voor onbepaalde tijd dan voor een werknemer met een arbeidscontract voor bepaalde tijd. Van belang daarbij is dat het aantal uren in het arbeidscontract voor onbepaalde tijd een vaste omvang heeft. De lagere ww-premie geldt niet voor een tijdelijke contract. In twee gevallen kan in ieder geval met terugwerkende kracht alsnog de hoge premie van toepassing zijn:

- Als het arbeidscontract uiterlijk twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking eindigt;
- Als er in een kalenderjaar 30% meer uren verloond zijn dan in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd. Bijvoorbeeld als de werknemer een contract heeft voor 20 uur per week, maar gemiddeld 32 uur per week werkt.

De verlaagde premie geldt ook voor een werknemer jonger dan 21 jaar die gemiddeld niet meer dan 12 uur per week werkt en een werknemer die een beroepspraktijkopleiding volgt (BBL).

PAYROLL

Er komt een wettelijk onderscheid tussen payroll en uitzenden. Dit heeft tot gevolg dat de contractflexibiliteit die het uitzenden kent (zoals Fase A en B) niet meer van toepassing is bij payroll. Er kan dus o.a. geen beroep meer worden gedaan op het uitzendbeding. Ook dienen de arbeidsvoorwaarden van een payrollmedewerker minimaal gelijk te worden gesteld aan de arbeidsvoorwaarden van werknemers bij de inlener. Wat betreft een pensioenregeling geldt een uitzondering. De

payrollwerkgever zal hiervoor vóór 1 januari 2021 een passende regeling getroffen moeten hebben. Maar ook op pensioengebied moet de payrollwerkgever dus actie ondernemen.

MOET IK ACTIE ONDERNEMEN?

Afhankelijk van uw situatie kunnen wij met u concreet nagaan waar u als werkgever op moet anticiperen. U kunt daarbij denken aan o.a.:

- Een inventarisatie van de huidige oproepovereenkomsten en de implementatie van de nieuwe verplichtingen in uw personeelsbeleid;
- Een inventarisatie van de huidige contracten voor bepaalde tijd in het kader van de herziene ketenregeling;
- Speelt u met de gedachten om afscheid te nemen van een werknemer? Bekijk dan strategisch of het een voordeel biedt om in 2019 nog afscheid van uw werknemer te nemen of in 2020?
- Een inventarisatie van de vaste- en flexibele contracten. Voor werknemers met vaste contracten betaalt u een lagere ww-premie. Wordt het hierdoor zinvol om de verhouding flexibele-vaste contracten aan te passen? Of wordt het zinvol om andere groepen van werknemers in dienst te nemen?
- Het voor 1 januari 2020 met uw oproepkrachten het aantal uren bepalen. Doet u dit niet dan zal u een aanbod moeten doen voor het gemiddeld aantal uren (indien de oproepkracht 12 maanden werkzaam is op basis van een oproepcontract);
- Een inventarisatie van eventuele aanwezige slapende dienstverbanden en wat hiermee te doen.
- Inventariseer of u nog gebruik wenst te maken van payroll (voor zover van toepassing).

Wenst u volledig voorbereid te zijn op de inwerking treding van de Wet arbeidsmarkt in balans dan bieden wij u graag onze expertise aan. Wij kunnen de effecten van de nieuwe wetgeving met u afstemmen zodat u binnen uw personeelsbeleid de acties heeft uitgezet om zo optimaal mogelijk op de wijzigingen in te spelen. Wij zullen u hierin op maat adviseren en helpen u graag verder.