

Wet Arbeidsmarkt in Balans

Voor wie: Werkgevers en werknemers

Inhoud

| | |
|--|---|
| Wet Arbeidsmarkt in Balans | 1 |
| Inleiding | 2 |
| Versoepeling ontslagrecht..... | 2 |
| Ontslag-/transitievergoeding..... | 2 |
| Hoogte van de transitievergoeding..... | 2 |
| Kosten van scholing en outplacement | 3 |
| Verruiming ketenregeling..... | 3 |
| De positie van oproepkrachten..... | 3 |
| Oproeptermijn | 3 |
| Wijzigen/afzeggen oproep..... | 3 |
| Minimale betalingsverplichting..... | 3 |
| Recht op vaste uren | 4 |
| Gelijke arbeidsvoorwaarden voor payrollers | 4 |
| Compensatie werkgevers ontslag langdurig zieken..... | 5 |
| Hogere WW-premie voor flexibele werknemers..... | 5 |

Inleiding

Op 1 januari 2020 treedt de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in werking. Deze wet heeft als doel de ongelijkheid tussen vast en flexibele arbeid te verminderen. De achterliggende gedachte is om werkgevers aan te sporen om meer vast personeel in dienst te nemen.

Deze notitie is met de nodige zorg samengesteld. Aan de inhoud van deze whitepaper kunnen geen rechten worden ontleend. Wij zijn niet aansprakelijk voor schade die (op welke wijze dan ook) ontstaat door of naar aanleiding van het gebruik of onvolledigheid van de aangeboden informatie.

Versoepeling ontslagrecht

Vanaf 1 januari 2020 krijgt de werkgever de mogelijkheid om meerdere ontslaggronden te combineren om een werknemer te ontslaan. Nu is het zo dat elke ontslaggrond volledig moet worden bewezen en gedocumenteerd.

Stel: De werknemer heeft verwijtbaar gehandeld, maar niet zodanig dat de arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd. Daarnaast bestaat er al tijden een verstoorde verhouding tussen de werkgever en werknemer die het werk van de werknemer beïnvloedt. Deze situatie is door de werkgever niet goed gedocumenteerd.

Vanaf 1 januari 2020 kan de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbinden op grond van de cumulatieve feiten. Wel kan hij de werknemer een (extra) compenseren voor maximaal de helft van de reeds verschuldigde wettelijke transitievergoeding, bovenop de wettelijke transitievergoeding.

Ontslag-/transitievergoeding

Met ingang van 1 januari 2020 is de werkgever meteen vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst met de werknemer een transitievergoeding verschuldigd, wanneer de overeenkomst wordt beëindigd van rechtswege en/of op initiatief van de werkgever.

Verdere wijzigingen:

- De wachtermijn van 24 maanden komt te vervallen.
- Het recht op een hogere transitievergoeding bij een dienstverband van meer dan tien jaar of voor de oudere werknemer komt te vervallen.
- De duur van het dienstverband wordt niet meer op halve jaren afgerond.
- In geval van opvolgend werkgeverschap mag een eerder betaalde transitievergoeding op de te betalen transitievergoeding in mindering worden gebracht.\

Hoogte van de transitievergoeding

De transitievergoeding bedraagt 1/3 van het maandloon voor elk kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en/of een evenredig deel daarvan voor de periode dat de arbeidsovereenkomst korter of langer dan een kalenderjaar heeft geduurd.

Kosten van scholing en outplacement

De werkgever mag eventuele kosten van scholing, outplacement, langere opzegtermijn e.d. aftrekken van de transitievergoeding. Ook de kosten die de werkgever maakt om de inzetbaarheid van een werknemer buiten de organisatie te bevorderen kunnen in overleg in mindering op de transitievergoeding worden gebracht.

Verruiming ketenregeling

In de nieuwe ketenregeling mag de werkgever gedurende maximaal drie jaar (36 maanden) drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met de werknemer sluiten. Dit was 24 maanden. Na drie jaar of bij het vierde arbeidscontract ontstaat een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Na een onderbreking van zes maanden (dus: 6 maanden en 1 dag) ontstaat er een nieuwe termijn. Bij cao kunnen andere onderbrekingsregels gelden, maar niet korter dan drie maanden (in verband met seizoenswerk en bijzondere functies).

De positie van oproepkrachten

Oproeptermijn

Om te voorkomen dat een oproepkracht constant beschikbaar moet zijn bij oproepovereenkomsten, is de oproepkracht per 1 januari a.s. niet verplicht om aan een oproep om te komen werken gehoor te geven, als de werkgever de tijdstippen waarop hij moet werken niet ten minste vier dagen van tevoren aan de werknemer bekend heeft gemaakt.

Vier dagen is in dit kader: vier kalenderdagen. De geplande werkdag telt niet mee. Een cao kan deze termijn verkorten tot minimaal 24 uur.

Bekend maken is in dit kader: persoonlijk kenbaar maken aan de werknemer. Verwijzen naar een centraal rooster, is onvoldoende.

Wijzigen/afzeggen oproep

Stel: de werknemer is opgeroepen en de werkgever trekt deze oproep in, vier dagen of korter voor aanvang van het tijdstip waarop de werknemer moet werken.

De werknemer heeft dan recht op loon over de afgezegde uren. Ook wanneer er sprake is van een wijziging van het tijdstip waarop de werknemer moet werken, houdt de het recht op loon over het tijdstip van de oorspronkelijke oproep. De nieuwe oproepuren hoeft de werknemer niet te accepteren, wanneer hij niet meer dan vier dagen van tevoren opgeroepen. De werkgever moet de oproep tot werken schriftelijk of elektronisch intrekken. Zo niet, dan wordt de oproep beschouwd als niet ingetrokken.

Minimale betalingsverplichting

Voor werknemers met een oproepovereenkomst geldt dat zij met ingang van 1 januari 2020 recht hebben op minimaal 3 uren loon wanneer zij worden opgeroepen. Worden zij slechts voor 2 uren opgeroepen, dan geldt toch een loonverplichting van 3 uren.

Recht op vaste uren

Wanneer een oproepovereenkomst met de werknemer twaalf maanden heeft geduurd - en de werknemer op dat moment nog op basis van een oproepovereenkomst werkt – dan gelden de volgende regels

- de werkgever moet de werknemer binnen één maand een aanbod doen voor een eenduidige arbeidsomvang;
- In de nieuwe overeenkomst mag geen uitsluiting loondoorbetaling worden opgenomen;
- De aanbieding van de arbeidsomvang moet minimaal de gemiddelde arbeidsomvang per maand berekend over de afgelopen twaalf maanden zijn. Alle verloonde uren tellen mee (dus ook uitbetaalde ingetrokken of gewijzigde uren, ziekte-uren en vakantie-uren).
- Het aanbod en de aanvaarding moeten schriftelijk of elektronisch gebeuren.
- De werkgever geeft de werknemer ten minste een maand om op het aanbod te reageren.
- Als de werknemer het aanbod accepteert, is er geen sprake meer van een oproepovereenkomst.
- Accepteert de werknemer het aanbod niet, dan wordt de oproepovereenkomst voortgezet. Om discussie te voorkomen moet dit worden vastgelegd.
- Als de werkgever geen arbeidsaanbod doet aan de werknemer, heeft deze hoe dan ook recht op loon over de gemiddelde arbeidsomvang over de afgelopen twaalf maanden.

Gelijke arbeidsvoorwaarden voor payrollers

De payrollovereenkomst is een bijzondere uitzendovereenkomst tussen 3 partijen: de uitzendende onderneming, de medewerker en de inlenende onderneming. Hoewel er sprake is van een uitzendovereenkomst, zijn bij een payroll constructie niet de bepalingen van de uitzendovereenkomst van toepassing.

Dit betekent dat:

1. De inlenende onderneming de uitzendende onderneming alle informatie moet verstrekken over zijn arbeidsvoorwaarden;
2. De ingeleende werknemer gelijke arbeidsvoorwaarden krijgt als de eigen werknemer;
3. De ketenregeling van de inlenende onderneming moet worden gevolgd;
4. Uitsluiting loondoorbetalingsverplichting alleen mag worden toegepast, als dit bij de inlenende onderneming gebruikelijk is of in de cao van de inlenende onderneming wordt toegepast;
5. Indien er geen werknemer in een gelijkwaardige functie werkt gekeken moet worden naar arbeidsvoorwaarden voor werknemers in gelijkwaardige functies in de bedrijfstak van de inlenende onderneming;
6. Het bedrijfstakfonds van de inlenende onderneming van toepassing is voor de medewerker;
7. Een adequate pensioenvoorziening voor de medewerker moet worden getroffen. Dit hoeft niet het pensioenfonds van de inlenende onderneming te zijn;

Compensatie werkgevers ontslag langdurig zieken

Vanaf 1 april 2020 kunnen werkgevers bij het UWV een compensatie aanvragen voor de verschuldigde transitievergoeding wanneer zij een werknemer ontslaan die langer dan twee jaar arbeidsongeschikt is.

De achtergrond van deze wijziging is dat onder de huidige wetgeving veel arbeidsongeschikte werknemers niet worden ontslaan. Werkgevers doen dit om een transitievergoeding te ontlopen die vaak al bovenop de kosten van doorbetaling bij ziekte en de kosten van re-integratie komen.

Hogere WW-premie voor flexibele werknemers

Met ingang van 1 januari 2020 wordt de vaststelling van de WW-premies gewijzigd. Nu bestaat deze premie uit een algemeen deel (AWF) en een sector deel.

De sectorpremie wordt afgeschaft en wordt samen met het algemene deel een nieuwe algemene premie.

Afhankelijk van de arbeidsovereenkomst (vast of flexibel) worden de premies vastgesteld. Voor vast personeel (arbeidscontracten voor onbepaalde tijd, zonder uitsluiting loondoorbetaling bij ziekte) geldt het lage WW tarief.

Voor flexibel personeel (flexwerkers en werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd) geldt een WW premie die 5% hoger is dan het lage tarief.

Er gelden voor deze wetwijziging anti misbruikbepalingen (bijvoorbeeld: vaste contracten binnen 2 jaar beëindigen) en uitzonderingen (bijvoorbeeld: lage premies voor BBL-trajecten en werknemers <21 jaar voor minder dan 48 uur per 4 weken).

Standdaarbuiten, 16 december 2019