

Overzichtsnotitie wijzigingen Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)

Oproepovereenkomst

In de Wab is een definitie van de oproepovereenkomst opgenomen. Volgens de Wab is sprake van een oproepovereenkomst als:

- (i) de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van ten hoogste een maand, of ten hoogste een jaar waarbij het recht op loon gelijkmatig is gespreid over die tijdseenheid, of
- (ii) de loondoorbetalingsplicht in situaties waarin de werknemer niet gewerkt heeft op grond van artikel 7:628 lid 5 (voor de eerste zes maanden) of lid 7 (voor een langere periode dan de eerste zes maanden, op grond van een cao) is uitgesloten.

De oproepovereenkomst kent verschillende verschijningsvormen. Als bijvoorbeeld geen minimale arbeidsomvang wordt afgesproken, spreekt men van een **nul-urenovereenkomst**. Bij een zogenaamde **min-max overeenkomst** wordt een minimum- en een maximaal aantal te werken uren per periode (bijvoorbeeld per week of per maand) afgesproken. Ook andere arbeidsovereenkomsten (bijvoorbeeld **uitzendovereenkomsten**) waarbij op basis van artikel 7:628 BW de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten gelden als oproepovereenkomsten in de zin van de wet.

Voor oproepovereenkomsten zullen de volgende bijzondere regels gelden:

- de oproepkracht moet minstens vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch (dus per mail, app of sms) door de werkgever worden opgeroepen. Als de oproepkracht nadien wordt afgezegd, houdt de oproepkracht recht op loon over de uren dat de oproepkracht had ontvangen indien de oproep wel zou zijn doorgegaan. Ook wijziging of intrekking van de oproep moet schriftelijk of elektronisch gebeuren. De termijn van vier dagen kan bij CAO worden verkort tot maximaal één dag;
- de werkgever moet de oproepkracht na twaalf maanden in dienst van de werkgever uiterlijk in de dertiende maand een schriftelijk aanbod doen voor een arbeidsomvang die gelijk is aan de gemiddelde arbeidsomvang per maand in die voorafgaande periode van twaalf maanden. Schending van deze verplichting leidt tot loonvordering over het gemiddelde aantal aan te bieden uren. In het nieuwe contract mag de loondoorbetalingsplicht niet meer worden uitgesloten.

Ketenregeling (artikel 7:668a BW)

De duur van de ketenregeling wordt verruimd: het wordt mogelijk om in een periode van 36 maanden (in plaats van de nu nog geldende 24 maanden) 3 contracten voor bepaalde tijd te sluiten. Tussenpozen van 6 maanden of korter tellen mee voor de berekening van de periode van 36 maanden. Door een tussenpoos van meer dan 6 maanden in acht te nemen wordt de keten doorbroken.

Van de wettelijke ketenregeling kan bij collectieve arbeidsovereenkomst (cao) worden afgeweken, zij het dat die mogelijkheid beperkt is (art. 7:668a lid 5 BW). De periode van 36 maanden mag maximaal worden verlengd tot 48 maanden en het maximum aantal van 3 arbeidsovereenkomsten mag op zijn hoogst worden uitgebreid naar 6. Afwijking van het aantal schakels is echter alleen mogelijk, wanneer uit de cao zelf blijkt dat voor bepaalde, in de cao aangewezen functies of functiegroepen, de afwijking is vereist vanwege de 'intrinsieke aard van de bedrijfsvoering'. De tussenpoos kan bij CAO worden verkort naar 3 maanden, mits sprake is van terugkerend

tijdelijk werk dat maximaal 9 maanden per jaar kan worden gedaan, zonder dat het gaat om seizoensarbeid. Gedacht kan bijvoorbeeld worden aan functies in de theatersector of in de sport.

De gehele ketenbepaling is niet van toepassing verklaard op invalkrachten in het basisonderwijs en speciaal onderwijs in geval van vervanging bij ziekte (artikel 7:668a lid 15 BW).

Nieuwe ontslaggrond

Er wordt een nieuwe, negende ontslaggrond (de i-grond) aan het grondenstelsel toegevoegd: de zgn. cumulatiegrond. De cumulatiegrond geeft de werkgever de mogelijkheid om twee of meer gronden voor ontslag te combineren. Een ‘cocktail’ van omstandigheden (zoals bijvoorbeeld disfunctioneren en een verstoorde arbeidsverhouding) zal dus weer (net als voor de WWZ) tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst kunnen leiden. Als de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op grond van de cumulatiegrond, kan hij aan de werknemer – bovenop de transitievergoeding – maximaal een halve transitievergoeding extra toekennen.

Transitievergoeding

De berekening van de transitievergoeding wordt gewijzigd: de transitievergoeding wordt verschuldigd vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst. Dat betekent, anders dan tot 1 januari 2020 het geval is, dat ook bij het eindigen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die korter dan 2 jaar hebben geduurd, een transitievergoeding moet worden betaald als de arbeidsovereenkomst tussentijds wordt opgezegd of na het aflopen ervan niet wordt voortgezet op initiatief van de werkgever.

Verder wordt verhoogde opbouw vanaf tien dienstjaren afgeschaft, en komt bovendien de overgangsregeling voor ouder werknemers per 1 januari 2020 te vervallen. Dat betekent dat de transitievergoeding in alle gevallen 1/3 bruto maandsalaris (inclusief vakantiegeld, dertiende maand en het gemiddelde van de in de voorafgaande drie jaar uitkeerde bonussen) per volledig dienstjaar zal bedragen.

Tot slot geldt per 1 april 2020 de compensatieregeling voor transitievergoedingen die de werkgever heeft betaald bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (van meer dan 104 weken). Op basis van een recente uitspraak van de Hoge Raad is de werkgever verplicht om op verzoek van de werknemer de arbeidsovereenkomst te beëindigen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid onder betaling van de transitievergoeding.

Let op: indien het bereiken van de 104 weken ziekte vóór 1 januari 2020 is gelegen (een zogeheten ‘slapend dienstverband’), is het zinvol om de arbeidsovereenkomst ook vóór 1 januari 2020 te beëindigen (al dan niet op verzoek van de werknemer). De kans is dan het grootst dat de volledige transitievergoeding wordt gecompenseerd door het UWV.

Payrolling

In de Wab is de volgende definitie van payrolling opgenomen: “*de payrollovereenkomst is de uitzendovereenkomst, waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen*”.

Op grond van deze definitie is dus sprake van payrolling als:

- (i) de formele werkgever (de payrollonderneming) geen rol heeft gespeeld bij het samenbrengen van de werknemer en de werkgever voor wie feitelijk wordt gewerkt, maar de feitelijke werkgever zelf heeft gezorgd voor de werving en selectie van 'zijn' werknemers, en
- (ii) tussen de payrollonderneming en de feitelijke werkgever is afgesproken dat de werknemer niet zonder toestemming van de feitelijke werkgever aan een derde ter beschikking mag worden gesteld.

Als sprake is van payrolling, dan moet de payrollonderneming aan de werknemers die bij hem op de payroll staan dezelfde arbeidsvoorwaarden toepassen die zouden gelden als deze werknemers rechtstreeks bij de inlenende werkgever in dienst zouden zijn geweest. Dat geldt zowel voor individuele als voor collectieve arbeidsvoorwaarden, en zowel voor primaire als voor secundaire arbeidsvoorwaarden. Ook voorwaarden die gelden rondom ontslag (bijvoorbeeld een sociaal plan, of een van-werk-naar-werk-traject) en bovenwettelijke regelingen bij ontslag (zoals bijvoorbeeld een aanvullingsregeling op de WW of ZW) vallen hier onder. Kort gezegd betekent dit dus dat de payrollwerknemer in arbeidsvoorwaardelijk opzicht niet anders mag worden behandeld dan de werknemers die rechtstreeks bij de inlenende werkgever in dienst zijn. Van deze wettelijke verplichting kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken. Verder moet de payrollwerkgever zorgen voor een adequate pensioenregeling. Dat kan hij doen door zich, als dat mogelijk is, vrijwillig aan te sluiten bij het bedrijfstakpensioenfonds van de opdrachtgever, voor zover hij daarbij al niet zelf verplicht aangesloten is. Ook kan hij er voor kiezen zelf een adequate pensioenregeling voor zijn werknemers te treffen.

WW premies

De berekening van de WW-premies wordt gewijzigd. Er komt één stelsel dat geldt voor alle werkgevers, waarbij per individuele werknemer bepaald moet worden of het lage of het hoge tarief moet worden betaald. De lage premie geldt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd; voor alle overige werknemers geldt het hoge tarief.

Let op dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd *op schrift* moet staan. Aangezien in de praktijk veel werkgevers arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd niet op schrift stellen (vaak wordt volstaan met brief of e-mail waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is overgegaan naar onbepaalde tijd), is hierover recent door werkgeversorganisaties aandacht gevraagd bij minister Koolmees. Om werkgevers tegemoet te komen, werd daarom geregeld dat werkgevers in zulke situaties kunnen volstaan met een schriftelijk, door beide partijen ondertekend addendum bij de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst. Zo hoeft niet een geheel nieuwe arbeidsovereenkomst te worden opgesteld. Ook heeft Koolmees in samenspraak met de Belastingdienst besloten dat werkgevers drie extra maanden krijgen (dus tot 1 april 2020) om de administratieve vereisten voor de lage WW-premie op orde te brengen. Concreet houdt dit in dat werkgevers de lage WW-premie mogen afdragen, ook als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (niet zijnde een oproepovereenkomst) nog niet schriftelijk is vastgelegd, of als de arbeidsovereenkomst of het addendum nog niet door beide partijen is ondertekend. In zulke situaties kunnen werkgevers in de loonaangifte de indicatierubriek 'schriftelijke arbeidsovereenkomst' vullen met 'ja'. Uiterlijk op 1 april 2020 dient het schriftelijke bewijs loonadministratie aanwezig te zijn. Als niet vóór 1 april 2020 aan deze voorwaarden is voldaan maar de arbeidsovereenkomst wel voortduurt na 31 maart, is met terugwerkende kracht alsnog de hoge WW-premie verschuldigd. De coulance geldt overigens alleen voor arbeidsovereenkomsten van werknemers die vóór 1 januari 2020 in dienst zijn getreden.