

Wet arbeidsmarkt in balans door Eerste Kamer aangenomen

Op 28 mei jl. is de Wet arbeidsmarkt in balans door de Eerste Kamer aangenomen. Dat betekent dat de nieuwe regelingen nu definitief zijn. Het is de bedoeling dat de nieuwe wet ingaat op 1 januari 2020.

Onderstaand samengevat de belangrijkste onderdelen van de nieuwe wet:

1. Ruimere ketenregeling

Momenteel is het mogelijk om aansluitend drie contracten voor bepaalde tijd gedurende maximaal twee jaar aan te gaan, zonder dat er een contract voor onbepaalde tijd ontstaat. De nieuwe regeling maakt het mogelijk om gedurende maximaal drie jaar aansluitend drie contracten voor bepaalde tijd aan te gaan zonder dat er een vast contract ontstaat. De regeling heeft zoals dat heet onmiddellijke werking. Als in 2019 de nu nog geldende termijn van maximaal twee jaar niet volgemaakt wordt, en er is nog een mogelijkheid om een derde contract aan te gaan, dan kan dat. In zo'n geval kan in 2019 een derde overeenkomst worden gesloten. Als daardoor de einddatum (in 2020!!) de periode van twee jaar overschrijdt, dan mag dat. Maar de termijn van drie jaar mag natuurlijk niet worden overschreden. U kunt in bepaalde gevallen dus nu al rekening houden met de nieuwe regeling.

2. Aanscherping regels oproepkrachten

Een oproepkracht moet vier dagen van tevoren door een werkgever worden opgeroepen. Doet de werkgever dit niet, dan hoeft de oproepkracht geen gehoor te geven aan die oproep. Als de werkgever de oproep minder dan vier dagen van tevoren afzegt, dan zal toch het loon over die – afgezegde- oproep betaald moeten worden. De termijn van vier dagen kan overigens in de cao worden verkort tot één dag.

In de nieuwe wet is sprake van een oproepcontract als de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van ten hoogste een maand, of ten hoogste een jaar (mits gelijkmatig recht op loon gedurende de hele periode bestaat). Ook zal er sprake zijn van een oproepcontract als –kort gezegd- gedurende de eerste zes maanden van een overeenkomst de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten, in de eerste zes maanden van die overeenkomst. Als er in de arbeidsovereenkomst met andere woorden een beperkt aantal uren is opgenomen zal er geen sprake zijn van een oproepovereenkomst in de zin van de nieuwe wet (mits de loondoorbetalingsverplichting in de eerste zes maanden niet is uitgesloten). Denk hier voor het geval u werkt met nul-uren contracten dus goed over na.

Voor de goede orde is de definitie van oproepcontracten breed. Ook MUP-contracten op basis van 0-uren, of min-max contracten zullen hier onder gaan vallen.

Vervolgens is van belang dat als een contract van een oproepkracht 12 maanden heeft geduurd, u als werkgever verplicht bent om de oproepkracht een contract met een vast aantal uren aan te bieden, op basis van ten minste het gemiddelde aantal uren van de afgelopen 12 maanden. Dit aanbod moet binnen één maand na de twaalf maanden worden gedaan. Als medewerkers bij de ingangsdatum van de nieuwe wet (1 januari 2020) al 12 maanden op basis van een oproepcontract werkzaam zijn, zal dat dus betekenen dat u vóór 1 februari 2020 zo'n aanbod gedaan moet hebben. Doet de werkgever dit aanbod niet, dan heeft de werknemer tóch recht op het loon voor het aantal uren waarvoor hij een aanbod had moeten ontvangen.

In cao kan worden afgeweken van de regels voor oproepcontracten als het gaat om functies die 'als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden' (seizoenswerk) maximaal negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend door dezelfde werknemer. In de taxisector speelt dit niet, in de touringcarsector wel. Het is dan natuurlijk nog wel nodig om hierover in de cao concrete afspraken te maken.

De regel dat als er sprake is van een arbeidsomvang van minder dan 15 uur per week én de tijdstippen waarop moet worden gewerkt niet zijn vastgelegd ten minste drie uren moeten worden uitbetaald, ook als er minder is gewerkt, blijft bestaan. Deze regel gaat gelden voor alle oproepcontracten, en dus ook voor min-max. contracten.

3. Ontslag: de cumulatiegrond

Momenteel moet een werkgever die een werknemer wil ontslaan altijd één ontslaggrond als uitgangspunt kiezen. Denk bijvoorbeeld aan niet goed functioneren, verwijtbaar handelen van een werknemer, of een verstoorde arbeidsverhouding. Die ene specifieke reden moet héél goed onderbouwd worden. Dat maakt het in de praktijk moeilijk om werknemers te ontslaan. Delen van verschillende ontslaggronden bij elkaar halen mag niet. De nieuwe wet gaat dat wel mogelijk maken. Ontslag wordt dus ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogenaamde cumulatiegrond. Verschillende gronden kunnen dus gecombineerd worden. De werknemer kan maximaal een halve transitievergoeding extra krijgen (bovenop de transitievergoeding), als de cumulatiegrond gebruikt wordt voor het ontslag. Weigering van werk vanwege gewetensbezwaren mag overigens geen deel uitmaken van de cumulatiegrond.

4. Transitievergoeding

Werknemers krijgen meteen vanaf de eerste werkdag recht op een transitievergoeding, ook tijdens de proeftijd.

De opbouw van de transitievergoeding bedraagt voor alle werknemers, ongeacht de leeftijd van de werknemer, een derde van het maandsalaris. Dat zal tot effect hebben dat bij lange dienstverbanden de transitievergoeding lager zal zijn in vergelijking met de huidige situatie. Bij onvolledige dienstjaren wordt naar rato gerekend.

Er komt per 1 januari 2021 een regeling voor kleine werkgevers om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte.

5. Hoge en lage WW-premie

De hoogte van de WW-premie is nu nog afhankelijk van de sector waarin een bedrijf actief is. In de nieuwe wet is geregeld dat er een lage WW-premie komt voor vaste banen en een hogere WW-premie voor tijdelijk werk. Voor seizoenswerk kunnen mogelijk maatwerkoplossingen worden overeengekomen.

Bij flexcontracten met jongeren onder 21 jaar die maximaal 12 uur per week werken geldt de hoge premie niet.

6. Payrolling

Werknemers die op payrollbasis werken, hebben op grond van de nieuwe wet ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever. Voor payrollwerknemers moet ook een pensioenregeling worden ingesteld als ze werken bij een inlener

waar een pensioenregeling geldt voor werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies. Het recht op een pensioenregeling voor payrollers gaat in per 1 januari 2021.

In het najaar van 2019 komt het kabinet onder meer nog met een wetsvoorstel over ziekte en arbeidsongeschiktheid. Ook is afgesproken dat de Tweede Kamer door de minister nog vóór de komende zomer wordt geïnformeerd over de stand van zaken met betrekking tot zzp'ers. Op dit moment wordt gewerkt aan een webmodule, waarmee een opdrachtgever aan de hand van het beantwoorden van een uitgebreid aantal vragen zou kunnen vaststellen of de opdracht wel of niet door een zzp'er uitgevoerd kan worden. Het is ook de bedoeling dat een speciale commissie "Regulering van werk" voor 1 november 2019 een advies afgeeft over de zzp-regelgeving.