

WET ARBEIDSMARKT



Een van de doelen van de Wet werk en zekerheid was om de gapende kloof tussen 'vast' en 'flex' te dichten. Uit een evaluatie van deze wet in 2016 is gebleken dat deze doelstelling niet is gerealiseerd. Het kabinet vindt het daarom tijd voor een aantal aanpassingen. Dit artikel gaat in op de wijzigingsvoorstellen die begin april 2018 bekend zijn gemaakt.

Het kabinet-Rutte III heeft in het regeerakkoord *Vertrouwen in de toekomst* van oktober 2017 de ambitie uitgesproken om de arbeidsmarkt verder te moderniseren. Op 9 april 2018 werd de nieuwe Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) gepresenteerd. De in deze wet voorgestelde maatregelen bestaan ook (deels) uit correcties op de maatregelen van de in juli 2015 in werking getreden Wet werk en zekerheid (WWZ). Er was vanaf 9 april een ronde gepland voor internetcon-

sultatie die duurde tot 7 mei 2018. In deze periode kon er door 'de markt' gereageerd worden op het conceptwetsvoorstel. Daarna wil minister Koolmees het wetsvoorstel voor de zomer van 2018 naar de Raad van State en de Tweede Kamer sturen. Beoogde datum van inwerkingtreding van de nieuwe wet is 1 januari 2020.

DE MAATREGELEN

De in het conceptwetsvoorstel voorgestelde maatregelen zijn:

Er komt een negende ontslaggrond die de mogelijkheid biedt om ontslaggronden te combineren

- Ontslag wordt ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van omstandigheden. Dit heet de cumulatiegrond.
- Werknemers krijgen vanaf dag één recht op een transitievergoeding, ook tijdens de proeftijd.
- De opbouw van de transitievergoeding wordt lager bij lange dienstverbanden.
- Er komt een regeling voor kleine werkgevers ter compensatie van de transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging wegens pensioenering of ziekte.
- Bij een vast contract mag een langere proeftijd worden gehanteerd van 5 maanden (was 2 maanden).
- De ketenbepaling wordt verruimd. Het wordt mogelijk om maximaal 3 tijdelijke contracten in 3 jaar tijd aan te bieden (was 3 tijdelijke contracten in 2 jaar tijd).
- Het wordt mogelijk om de 'pauze' tussen tijdelijke contracten per

IN BALANS

cao te verkorten van 6 naar 3 maanden bij terugkerend tijdelijk werk dat niet langer dan 9 maanden per jaar duurt.

- Er komt een uitzondering op deze 'pauze' tussen tijdelijke contracten voor invalkrachten in het primair onderwijs bij invallen wegens ziekte.
- Payrolling is alleen nog zinvol in het kader van het ontzorgen van de werkgever. Payroll-medewerkers krijgen namelijk dezelfde arbeidsvoorwaarden als de medewerkers in dienst bij de opdrachtgever.
- Er komen maatregelen om lange beschikbaarheid van oproepkrachten te voorkomen.
- Er komt een premiedifferentiatie voor de WW-premie die werkgevers betalen op basis van een vast of flexcontract.

WIJZIGING CUMULATIEGROND

In het huidige arbeidsrecht kent de wet (WWZ) acht ontslaggronden (A tot en met H). Een werkgever mag een werknemer ontslaan als volledig wordt voldaan aan een van deze gronden. Ontslag op basis van meerdere gronden, die ieder op zich onvoldoende basis geven voor ontslag, is niet mogelijk.

Uit een onderzoek van de vakgroep Arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht van de Universiteit van Amsterdam¹ onder honderd kantonrechters bleek namelijk dat er een fors aantal ontslagzaken was waarbij de ontslaggrond niet geheel helder was of vaststond. In die gevallen werd geen toestemming voor ontslag gegeven. Een combinatie van ontslaggronden zou daartoe wel hebben geleid volgens deze kantonrechters.

Er komt volgens het voorstel van de nieuwe WAB een negende ontslaggrond (de I-grond) bij, die rechters in Nederland de mogelijkheid gaat geven om ontslaggronden te combineren. Een ontslaggrond is bijvoorbeeld disfunctioneren (D) maar ook verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer (E).

Nu moet een werkgever kiezen uit één van deze (acht) redenen en combineren van de twee hiervoor genoemde voorbeelden is nu niet mogelijk.

Straks, na invoering van de WAB, is dat dus wel mogelijk en mag de rechter meerdere gronden gaan combineren. De rechter kan dan de ontslagen werknemer wel een extra vergoeding ter hoogte van maximaal een halve transitievergoeding geven, als de cumulatiegrond wordt gebruikt voor zijn/haar ontslag.

TRANSITIEVERGOEDING

Volgens de WWZ heeft een ontslagen medewerker na een dienstverband van minimaal 2 jaar recht op een transitievergoeding. Volgens diezelfde WWZ behandelt UWV bedrijfseconomische ontslagen en ontslag van langdurig zieke werknemers. De kantonrechter moet in individuele ontslagsituaties (disfunctioneren, verstoorde arbeidsverhouding) worden ingeschakeld.

Ook uitzendkrachten en seizoenarbeiders krijgen recht op een transitievergoeding

De (hoge) kantonrechtformule voor het berekenen van een ontslagvergoeding is met de invoering van deze wet vervallen bij ontslag via de kantonrechter. Bij ontslag via kantonrechter of UWV krijgt de werknemer een (veelal soberdere) transitievergoeding. Deze transitievergoeding is, naast een compensatie voor het ontslag, bedoeld voor financiering van (om)scholing en professionele begeleiding van werk naar werk.

In het nieuwe wetsvoorstel krijgen werknemers bij ontslag vanaf de eerste dag van hun arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding en dus niet pas na 2 jaar, ook al zit deze werknemer nog in zijn proeftijd. Deze maatregel is ook van toepassing op uitzendkrachten of seizoenarbeiders. Werkgevers moeten de transitievergoeding berekenen over de feitelijke duur van de arbeidsovereenkomst zonder dat ze dit mogen afronden op halve jaren.

Werknemers krijgen recht op een derde maandsalaris per dienstjaar. De regeling voor dienstverbanden langer dan 10 jaar (boven 10 jaar is het nu een half maandsalaris per dienstjaar) wordt afgeschaft.

VOORBEELD

Aan de hand van een voorbeeld: een werknemer van 40 jaar was 15 jaar in dienst en wordt ontslagen.

- In de huidige regeling krijgt hij een transitievergoeding van 5,83 maandsalarissen (10 x 1/3 en 5 x 1/2).
- En straks is dat 5 maandsalarissen (15 x 1/3).

Al met al dus een beperking van de hoogte van de transitievergoeding bij dienstverbanden langer dan tien jaar. In dit concrete voorbeeld gaat het om een vermindering van de transitievergoeding met 14 procent. Dit kan volgens de werkgeversvereniging AWWN in bepaalde gevallen oplopen tot 25 procent.

Er komt, hoewel nog onduidelijk in welke vorm, wel weer een overgangsregeling voor de groep

50-PLUSSEERS

Kleine werkgevers die de transitievergoeding niet kunnen betalen, kunnen gebruikmaken van de zogenaamde overbruggingsregeling. Ze hoeven dan de dienstjaren van de werknemer die voor 1 mei 2013 liggen, niet mee te tellen. Deze overbruggingsregeling voor kleine werkgevers wordt vereenvoudigd en verruimd. En er komt geld beschikbaar voor compensatie van de transitievergoedingen, wanneer een kleine werkgever stopt met zijn bedrijf wegens pensionering of ziekte. Dit laatste wordt door de minister nog uitgewerkt in nadere regelgeving.

Als laatste komt er een verruiming van de mogelijkheid om scholingskosten te verrekenen met de transitievergoeding. De huidige regeling kent een aantal beperkingen om scholingskosten af te trekken van de transitievergoeding. Dit moet nu

»

namelijk schriftelijk en van tevoren worden vastgelegd en de werknemer moet hiermee instemmen.

De huidige regeling biedt dus slechts (zeer) beperkte mogelijkheden hiertoe. Werkgevers mogen alleen scholingskosten die betrekking hebben op versterking van de bredere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt *buiten* de organisatie van de werkgever met instemming van de werknemer in mindering brengen op de transitievergoeding. Een voorbeeld is een talencursus die niet werkgerelateerd is. In de WAB wordt daarentegen opgenomen dat kosten, die gemaakt worden en gericht zijn op een andere functie binnen de eigen organisatie, op de transitievergoeding in mindering mogen worden gebracht. Het instemmingsvereiste blijft gewoon van kracht.

PROEFTIJD

Met de komst van de WWZ werd het maken van afspraken over de lengte van de proeftijd bij tijdelijke contracten aan banden gelegd. Bij tijdelijke contracten tot 6 maanden was het niet meer toegestaan om proeftijden af te spreken. Dit verandert met de WAB: werkgevers kunnen onder de WAB een proeftijd van maximaal 5 maanden afspreken bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Voorwaarde is dat deze werknemer niet eerst al een tijdelijk contact heeft gehad bij dezelfde werkgever.

In een tijdelijk contract van 2 jaar of langer mag de werkgever straks een proeftijd van maximaal 3 maanden afspreken. Ook hier geldt dat het moet gaan om een eerste contract. Het is duidelijk dat het stimuleren van meerjarige contracten en meer vaste dienstverbanden vanuit de overheid hierin tot uiting komt, in samenhang met andere maatregelen.

KETENBEPALING

De huidige pauze die tussen een 'keten' aan tijdelijke contracten moet zitten voordat een dienstverband voor onbepaalde tijd ontstaat, is 6 maanden. De vorige regering had het al mogelijk gemaakt om hiervan af te wijken bij seizoensgebonden arbeid. De WAB maakt het mogelijk om in alle sectoren bij cao af te wijken en deze periode van 6 maanden te verkorten naar 3 maanden. Het moet dan wel gaan om terugkerend tijdelijk werk dat maximaal 9 maanden

per jaar kan worden gedaan.

Naast deze maatregel wordt het straks voor werkgevers mogelijk om maximaal 3 tijdelijke contracten aan te bieden in 3 jaar tijd. Dat was drie contracten in 2 jaar tijd.

Voor de sector primair onderwijs was er een nijpend probleem, omdat bij invalkrachten in deze sector sprake was van een tijdelijk contract per vervanging wegens ziekte. Zodoende zat een invalkracht in het primair onderwijs al vrij snel aan het maximale aantal tijdelijke contracten en diende de werkgever een vast contract aan te bieden. Dat was niet de bedoeling en daarmee schoot de regeling van de WWZ zijn doel voorbij.

Speciaal voor invalkrachten in het primair onderwijs die invallen wegens ziekte van een leerkracht, komt er een uitzondering op de ketenregeling.

PAYROLLING

Een bijzondere groep werknemers in Nederland zijn de payroll-medewerkers.

Payrolling is de laatste jaren in opkomst. Het houdt in dat het payroll-bedrijf de juridische werkgever is. Het payroll-bedrijf neemt de arbeidsrechtelijke risico's over. Dit betekent dat administratieve handelingen, zoals het verzorgen van arbeidsovereenkomsten, loondoorbetalingen en verzekeringen bij arbeidsongeschiktheid et cetera, tot de dienstverlening van het payroll-bedrijf behoren. De opdrachtgever wordt hiermee ontzorgd van deze taken en administratie. In het verleden werd payrolling ook wel gebruikt om te concurreren op arbeidsvoorwaarden. Van dat laatste mag volgens de huidige regering geen sprake zijn. Er mag dus geen verschil in arbeidsvoorwaarden zijn tussen die voor de payroll-medewerker of die voor de vaste medewerkers van de opdrachtgever. De wijzigingen in de WAB moeten ervoor zorgen dat werknemers die op payrollbasis werken, dezelfde arbeidsvoorwaarden krijgen als de werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever. Uitzondering hierop is het pensioen, waar een eigen regeling voor mag gelden.

Payrolling moet in de optiek van dit kabinet dus uitsluitend de bedoe-

Payrolling straks alleen om de opdrachtgever te ontzorgen

ling hebben met deze diensten de opdrachtgever te ontzorgen.

Payrollen kan voor opdrachtgevers na invoering van deze plannen duurder en dus minder aantrekkelijk worden en dat heeft gevolgen voor (een deel van) de arbeidsmarkt.

OPROEPKRACHTEN

Veel bedrijven en instellingen hebben de behoefte om een flexibele schil van arbeidskrachten te hebben om pieken op te vangen. Daarvoor gebruiken ze vaak oproepkrachten. Afhankelijk van het soort oproepcontact kan het zo zijn dat een werknemer voor een langere periode beschikbaar moet zijn om aan oproepen van de werkgever te kunnen voldoen. Dat is volgens het kabinet een onwenselijke situatie. Met de komst van de WAB worden aan het doen van oproepen dan ook nieuwe eisen gesteld. Zo moet een werkgever bij nulurencontracten of min-maxcontracten de werknemer minimaal vier dagen van tevoren laten weten of hij wordt opgeroepen. Voldoet de werkgever niet aan deze vier dagen, dan mag de werknemer de oproep weigeren. Bij cao mag hiervan worden afgeweken.

Is het andersom en trekt de werkgever een oproep binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden in, dan heeft de oproepkracht recht op loon over de periode waarvoor hij is opgeroepen. Met deze maatregel wordt de positie van oproepkrachten dus versterkt.

Naast dit alles moeten werkgevers aan werknemers met een nulurencontract of min-maxcontract jaarlijks een aanbod doen voor een vaste





arbeidsomvang. Dit aanbod moet dan gebaseerd zijn op het gemiddeld gewerkte aantal uren in de voorgaande 12 maanden. Ook deze maatregel is een versterking van de positie van de oproepkracht. Werkgevers zijn op dit gebied creatief en de vraag is dan ook of bij 11 maanden werken en de 12e maand niet oproepen de werkgever ook dit aanbod moet doen? De tijd zal leren of dit zo is.

PREMIEDIFFERENTIATIE WW

Voor werknemers die werkloos raken, worden de eerste 6 maanden van de WW-uitkering gefinancierd uit de sectorpremie. Vijf sectoren kennen een hoge en lage sectorpremie voor de WW, waarbij voor werknemers met een dienstverband tot een jaar de hogere premie verschuldigd is. De sectorpremie die de werkgever betaalt, wordt ieder jaar opnieuw bepaald. Er bestaan nu 71 verschillende sectorpremies en een voor iedere werkgever gelijke premie voor het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf).

De WW-uitkeringen langer dan 6 maanden komen uit het Awf. Hiervoor betalen werkgevers in 2018 een premie van 2,85 procent van het loon van de werknemer(s). Dit onderscheid stamt al uit 1949 toen de WW-financiering van de eerste 6 maanden nog voor rekening van de bedrijfsvereniging kwam.

Wellicht is een van de meest ingrijpende maatregelen voor werkgevers wel dat deze regering met dit wetsvoorstel toe wil naar (nog maar) twee soorten WW-premies: een hoge premie voor werknemers met een tijdelijk dienstverband en een lage premie voor werknemers met een

vast dienstverband. De WW-premie hangt straks dus af van de aard van het dienstverband.

De maatregel om een lagere WW-premie bij vaste dienstverbanden toe te passen moet het (financieel) aantrekkelijker maken voor werkgevers om vaste en langdurige contracten aan te bieden. Met de hogere WW-premie voor flexwerkers kan het hogere werkloosheidsrisico van de flexkrachten dan worden gefinancierd. Het uitgangspunt is dat de lage premie geldt voor die situaties waarbij de werknemer zekerheid heeft over zijn inkomen. Nulurencontracten voor onbepaalde tijd vallen hier niet onder.

De hoogte van de nieuwe premies (hoog en laag) is nog niet bekend, maar wel staat in de toelichting op het wetsvoorstel te lezen dat het verschil tussen de hoge en lage premie ongeveer vijf procentpunten zou zijn. Dus stel dat de lage premie 2,5 procent zou bedragen dan zou de hoge premie 7,5 procent zijn.

Voor alle werkgevers en hun adviseurs is het dus van groot belang om deze regelgeving in de gaten te houden. En denk ook eens aan toekomstige contracten die aan werknemers worden aangeboden. Een contract van 12 in plaats van 11 maanden kan zomaar eens een (fiscaal) voordeel opleveren.

De plannen voor de hervorming van de WW-premie brengen ook nieuwe administratieve verplichtingen voor bedrijven met zich mee. Zo moeten ze de aard van het contract op de loonstrook, de jaaropgaaf en in de loonaangifte zetten. Het geeft de werknemer via dit soort documenten inzicht in zijn soort contract. Het biedt de Belastingdienst de mogelijkheid om de vinger aan de pols te houden bij de nieuwe premiesystematiek. En als de Belastingdienst de aard van het contract weet en vastlegt, dan komt dit ook in de polisadministratie van UWV terecht. UWV kan er dan eenvoudig voor zorgen dan het voor de werknemer ook zichtbaar wordt op mijnuwv.nl.

REACTIES

Er zullen ongetwijfeld veel meer reacties gaan komen op dit conceptwetsvoorstel. Het is duidelijk dat iedere organisatie haar eigen doel heeft met de kanttekeningen bij het wetsvoorstel.

De uitzendsector vindt de plannen nu al ronduit slecht. Dit omdat veel terugkeer op de arbeidsmarkt wordt gestart met een uitzendbaan. Het is dus een sector die veelal zorgt voor terugkeer of de eerste stap op de arbeidsmarkt, ook voor kwetsbare groepen als oudere werklozen, bijstandsgerechtigden en mensen uit de doelgroep Banenafpraak. De SEO heeft becijferd dat de uitstroom WW via de uitzendsector namelijk hoger is dan de instroom in de WW via diezelfde sector. De ABU zegt over de voorstellen:

'Het wetsvoorstel betekent echter onherroepelijk hogere loonkosten, meer risico's, minder uitzendbanen en dus minder instroomkansen voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Dat heet het paard achter de wagen spannen.'

Sectoren met veel oproepkrachten (bijvoorbeeld horeca) vinden het ronduit een slecht plan om aan oproepkrachten na 12 maanden een aanbod te moeten doen voor een vast aantal uren. Ook al is het werk er dan niet meer. Daarnaast zorgt de premiedifferentiatie WW voor een kostenverhoging op flexkrachten.

Zoals u ziet is het wetsvoorstel door velen niet met open armen ontvangen. Zowel vakbonden als werkgeversorganisaties hebben kritisch gereageerd op het wetsvoorstel.

Werkgever moet straks een werknemer met een nulurencontract of min-maxcontract jaarlijks een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang

De oproep tot hervorming van het huidige arbeidsrecht daarentegen is ook groot. De vraag is dan ook of het verkleinen van de gapende kloof tussen vaste contracten en flexibele arbeid met dit wetsvoorstel zal worden gerealiseerd. We zullen zien welk voorstel minister Koolmees definitief naar het parlement gaat sturen. ●

J. (Johan) Kelder

De auteur is consultant bij Enkwest Opleiding & Advies B.V. te Apeldoorn en tevens lid van de redactieraad van de *Beursbengel*.

VOETNOOT

1 Rapport *Evaluatie ontslaggronden WWZ* van 29 juni 2016, Universiteit van Amsterdam, faculteit Rechtsgeleerdheid, vakgroep Arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht.