

Wet arbeidsmarkt in balans komt er zo uit te zien

Ruimte voor werk door jongeren

CUMELA Nederland is overwegend positief over de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). In de cumelasector zijn de werknemers voor negentig procent voor onbepaalde tijd in dienst. In 2019 betalen werkgevers 3,6 procent werkloosheidspremie en 0,58 procent wachtgeldpremie. Dit is gezamenlijk 4,18 procent. De verwachting is dat dit voor 2020 daalt naar 2,78 procent. De arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, dus ook jaarcontracten, worden daarentegen duurder.

Met de campagne "Zo werkt het niet" probeerden werkgevers te voorkomen dat contracten voor bepaalde tijd duurder zouden worden. Dat kon echter niet voorkomen dat er een forse verhoging is doorgevoerd. "We moeten kijken op welke wijze we hiervoor een oplossing kunnen vinden." De premie voor 2020 is voorzien op 7,78 procent, terwijl werkgevers daarvoor nu 6,18 procent betalen. De transitievergoeding vanaf de eerste dag gaat door en betekent een lastenverzwaring voor werkgevers, maar hier tegenover staat een verlaging van de vergoeding bij dienstverbanden langer dan tien jaar. Positief is het ook dat de scholingskosten voor een andere functie bij de eigen werkgever in mindering kunnen worden gebracht op de te betalen transitievergoeding. Voor werkgevers is het dus van belang om dit goed vast te leggen voordat de werknemer met de (om)scholing begint.

Het is mooi dat kleine werkgevers die hun bedrijfsvoering moeten staken wegens pensionering, overlijden of ziekte de door hen te betalen transitievergoeding kunnen declareren bij het UWV. Het is nu nog niet exact bekend wanneer deze declaratiemogelijkheid ingaat. Dit is afhankelijk van de mogelijkheid van het UWV om dit uit te voeren.

De toegezegde gelden voor loonkosten voor BBL'ers en MKB-bedrijven kunnen voor een verlaging van de werkgeverslasten zorgen.

We zullen u de komende maanden informeren over de nadere regelgeving, als ook de Eerste Kamer zijn fiat aan deze wet heeft gegeven. De senaat bespreekt op 19 februari de procedure voor dit wetsvoorstel. De wet die naar de Eerste Kamer gegaan is ziet er als volgt uit:

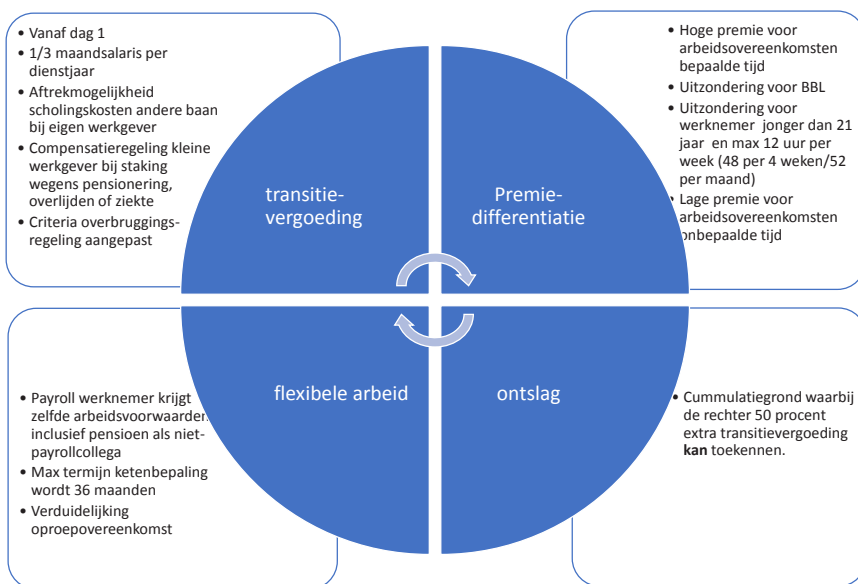
Flexibele arbeid

Ketenbepaling

- De maximumtermijn voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gaat weer van twee naar drie jaar.
- Er is een mogelijkheid om in een cao een uitzondering op te nemen voor werk dat terugkerend is, zodat de tussenpoos drie maanden is in plaats van zes.
- Er komt een uitzondering op de ketenbepaling voor invalkrachten in het onderwijs bij vervanging wegens ziekte.

Oproepovereenkomsten

- Er komt een definitie voor de 'oproepovereenkomst', zodat duidelijk is wanneer hiervan er sprake is voor de toepassing van de premiedifferentiatie in de WW, de wijzigingen op de loonstrook en het recht op loon voor minimaal drie uur loon per oproep.
- Als de werkgever de werknemer minimaal vier dagen tevoren persoonlijk oproept, is de werknemer gehouden aan de oproep gehoor te geven. Als de oproep binnen vier dagen ten dele of geheel wordt ingetrokken of de tijdstippen veranderen, heeft de werknemer recht op loonbetaling over de periode waarvoor hij was opgeroepen. Als de werkgever de





werknemer oproept, bijvoorbeeld een dag voordat het werk moet worden uitgevoerd, kan de werknemer dus weigeren.

- Na twaalf maanden, dus in de dertiende maand, moet de werkgever een aanbod doen aan de oproepkracht voor een vaste omvang van de arbeidsovereenkomst. De omvang is dan het gemiddeld aantal gewerkte uren over die twaalf maanden. Doet de werkgever dat aanbod niet, dan heeft de werknemer recht op niet-genoten loon vanaf de datum waarop de werkgever dat aanbod had moeten doen
- De opzegtermijn voor de werknemer wordt gekoppeld aan de oproeptermijn voor de werkgever. Dit is dan een opzegtermijn van vier dagen.

Payroll

- Payroll als 'ontzorgmiddel' blijft, maar mag niet leiden tot andere arbeidsvoorwaarden voor de werknemer. Niet alleen het loon, de vergoedingen en het pensioen worden gelijkgetrokken, ook het ontslagstelsel verandert. Het vereenvoudigde ontslagstelsel voor uitzendkrachten vervalft.

Ontslagrecht

- Er wordt een nieuwe ontslaggrond geïntroduceerd, de 'i-grond'. Dit is een cumulatiegrond. Dit houdt - kort gezegd - in dat een werkgever verschillende in de persoon gelegen gronden kan combineren om toch tot een voldragen ontslaggrond te komen. De cumulatiegrond is derhalve bedoeld voor een situatie waarin zich verschillende ontslaggronden voordoen die op zichzelf staand onvoldoende zijn om een redelijke grond te vormen. Als van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten, kan in een dergelijk geval de arbeidsovereenkomst toch worden ontbonden op de i-grond. De i-grond is een grond voor in de persoon gelegen redenen en werkt dus niet in geval van bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid.
- De rechter kan de transitievergoeding bij deze grond vijftig procent hoger vaststellen.

Transitievergoeding

- Recht op transitievergoeding van één derde maand per dienstjaar, geen uitzonderingen meer.
- Recht op transitievergoeding vanaf dag één.
- Er komt een compensatieregeling voor werkgevers (minder dan 25 werknemers) die hun bedrijf moeten staken wegens pensionering, ziekte of overlijden.
- Ook scholingskosten die worden gemaakt voor scholing naar een andere functie bij de eigen werkgever komen voor aftrek op de transitievergoeding in aanmerking.

De criteria voor werkgevers (minder dan 25 werknemers) om voor de overbruggingsregeling van de transitievergoeding in aanmerking te komen, worden verruimd, zodat meer werkgevers hiervoor in aanmerking komen. Deze regeling geldt alleen nog in 2019. De regeling houdt in dat dienstjaren vóór 2013 niet meetellen voor de berekening van de vergoeding

Premiedifferentiatie WW

- De WW-premie is verdeeld over twee premies, wachtgeld- en werkloosheidsfonds. De wachtgeldpremie wordt opgeheven. Er komt onderscheid in de premie voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. De premie voor 2020 wordt 2,78 procent voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd en 7,78 procent voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
- De BBL-overeenkomsten vallen onder de lage premie, ook al zijn dit arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Oproepcontracten vallen onder de hoge premie.
- Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd met een jaarenorm vallen onder de lage premie.
- Perioden waarin jongeren onder de 21 jaar maximaal 48 uur per vier weken of 52 uur per maand werken, vallen onder de lage premie.
- Er worden regels opgesteld wanneer met terugwerkende kracht de hoge premie van toepassing is.
- Werkgevers moeten op de loonstrook vermelden wat voor een soort arbeidsovereenkomst de werknemer heeft.
- In een cao kunnen ten aanzien van in de cao genoemde functies die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van maximaal negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend afspraken worden gemaakt over het niet van toepassing zijn van:
 - de vier-dagenperiode;- de verplichting loon te betalen als de te werken tijdstippen veranderen;
 - de verplichting van de werkgever om een aanbod te doen voor een arbeidsovereenkomst van het gemiddeld aantal gewerkte uren;
 - de opzegtermijn voor een oproepkracht blijft vier dagen.

TEKST: Jacqueline Tuinenga
FOTO: Campagne 'Zo werkt het niet'

