

9.2 Wet arbeidsmarkt in Balans (WAB)

De eerste kamer heeft op 28 mei 2019 het wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans onder kamerstuk 35.074 aangenomen. Dit gaat ook voor zorgaanbieders gevolgen hebben. De nieuwe wet gaat een aantal kernbegrippen uit het arbeidsrecht anders inrichten en formuleren.

Wat regelt de nieuwe wet

Op 1 januari 2020 treedt de nieuwe wet “Wet arbeidsmarkt in balans” (hierna: WAB) in werking om meer aan te sturen op vaste contracten in plaats van verschillende soorten oproepcontracten c.q. flexibele contracten. Men wil graag naar de situatie dat werknemers met flexibele contracten meer zekerheden krijgen zoals dat voor werknemers met een vaste aanstelling van toepassing is. Dit kan voor een (kleine) zorgaanbieder grote consequenties hebben bij zowel bestaande (aflopende) contracten evenals het aantrekken van nieuw personeel en in welke contractvorm je een arbeidsovereenkomst het beste vorm kunt gaan geven per 1 januari 2020. Het doel van de WAB is dat flexibele contracten minder flexibel worden en de vaste contracten minder vast.

Oproepcontracten

In principe geldt: geen arbeid, geen loon. Dit wordt echter met de WAB voor oproepcontracten aangescherpt. Het betreffende wetsartikel dat toeziet op de “loonaanspraak per oproep” gaat ook worden uitgebreid. Dit betekent dat het oproepcontract anders dan nu het geval is een soort eigen meer beschermde positie zal krijgen. Nieuw is dat de zowel de uitzendovereenkomst in fase A en de detacheringsovereenkomst met een uitsluiting van loondoorbetaling of zonder vaste arbeidsomvang een oproepcontract wordt. Dit wordt per 1 januari 2020 dus aangepast naar “oproepovereenkomst.” De werknemer hoeft niet op te komen dagen als de omvang van de opdracht niet duidelijk is (in

praktische zin: het aantal uren dat de werknemer beschikbaar moet zijn). Het gaat hierbij om de zogeheten nul-uren contracten en de min-max contracten.

De nieuwe wet beoogt het minder belastend voor de werknemer te maken om altijd beschikbaar te moeten zijn in geval van een oproepcontract. Dit betekent dat je minder flexibel mensen in kunt zetten nu het oproepcontract met deze wijziging wordt aangescherpt. Dit zal ook gevolgen hebben voor de verloning. Het wetsartikel dat invulling geeft aan het principe “geen arbeid, geen loon” zal nog worden uitgebreid met de volgende punten:

1. Minimaal 4 dagen van tevoren zullen wijzigingen in uren elektronisch of schriftelijk kenbaar gemaakt moet zijn aan de werknemer anders hoeft deze niet te verschijnen en moet het loon doorbetaald worden, als in de situatie dat de bedongen arbeid wel zou zijn verricht.
2. Indien de werkgever binnen 4 dagen een opdracht gedeeltelijk of volledig intrekt, is deze volgens de WAB verplicht om loon uit te betalen aan werknemer als in de situatie dat hij de bedongen arbeid wél zou hebben verricht.
3. Bij CAO kan de regeling van 4 dagen worden verkort tot 24 uur.
4. Als de arbeidsovereenkomst in de vorm van een oproepcontract in totaal 12 maanden heeft geduurd, moet de werkgever binnen een maand voor afloop contract schriftelijk of elektronisch een nieuw aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang die tenminste gelijk is aan de arbeidsomvang in de voorgaande 12 maanden. Je mag dit niet naar eigen inzicht indelen. De werknemer heeft 1 maand de tijd om erop in te gaan. De WAB kijkt naar de voorgaande kortdurende contracten. De periode van 12 maanden wordt berekend door arbeidsovereenkomsten waar niet meer dan 6 maanden tussen zitten bij elkaar op te tellen. Doet de werkgever dit aanbod niet, dan kan de werknemer het loon opeisen dat hij gemiddeld in de voorgaande 12 maanden heeft verdiend. Dit geldt ook als contracten elkaar met tussenpozen van 6 maanden opvolgen.
5. Het voornoemde onder 4 is ook van toepassing in de situatie dat een werkgever eerst op tijdelijke basis via een uitzendbureau een werknemer inhuurt. Vervolgens besluit de werkgever de

werknemer rechtstreeks, na afloop van de uitzendovereenkomst, bij hem in zijn bedrijf in dienst te nemen. Dit wordt ook wel 'opvolgend werkgeverschap' genoemd. Het gaat hierbij dus om de arbeidsovereenkomsten die elkaar opvolgen.

6. Nieuw is ook dat de oproepovereenkomst in de nieuwe invulling onder de WAB een meer beschermde positie zal krijgen. Dit betekent dat als de werkgever de omvang van de arbeid niet als een aantal uren vastlegt per tijdseenheid van een maand of een jaar (waarin het loon gelijkmatig over dat jaar is verdeeld) dit onder de WAB standaard per 1 januari 2020 oproepovereenkomsten worden. Dit geldt ook voor uitzendovereenkomsten in fase A waarbij de loondoorbetalingsverplichting is uitgesloten.

In de zorg wordt veel gebruik gemaakt van zelfstandigen zonder personeel (ZZP-ers). Volgens de Raad van State zou de WAB erop kunnen aansturen dat in de toekomst men nog meer gebruik gaat maken van ZZP-ers. Hier zal nog wetgeving op worden gemaakt om schijnzelfstandigheid tegen te gaan.

In het kader om de flexibele contracten minder aantrekkelijk te maken zullen de premies omhooggaan bij flexibele contracten. Onder de WAB betaal je als zorgaanbieder straks meer aan WW – en andere sociale premies dan wanneer je een werknemer een vast contract aanbiedt.

Proeftijd

De minister had in eerste instantie een proeftijd van 5 maanden voorgesteld als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (vast contract) wordt aangeboden, maar dit heeft het niet gehaald. Het wetsartikel dat de proeftijd regelt zal wel enkele wijzigingen ondergaan. De proeftijd bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is 1 maand als de overeenkomst langer dan 6 maanden duurt maar korter dan 2 jaar. De proeftijd is 2 maanden als de overeenkomst voor 2 jaar of langer is aangegaan. Er kan geen proeftijd worden overeengekomen als het contract korter dan 6 maanden duurt of je een opvolgende overeenkomst sluit (tenzij in het nieuwe contract andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van je werknemer worden vereist).

Wat betreft het concurrentiebeding wordt dit onder de WAB ook aangepast als er sprake is van opzegging in de proeftijd bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Een werknemer zal je in geval van opzeggen in de proeftijd niet meer aan het concurrentiebeding kunnen houden. Tenzij er sprake is van een zwaarwegende bedrijfseconomische reden.

Informatieverplichting voor werkgever

Heeft de werkgever te maken met oproepcontracten, of contracten die vanaf 1 januari 2020 als oproepcontract worden beschouwd, dan moet deze de ingeleende werknemer informeren over de arbeidsvoorwaarden zoals die in de onderneming van toepassing zijn voor vaste werknemers. Ook moet aangeven worden of er sprake is van een oproepovereenkomst of payrollovereenkomst. De overheid wil dat dit ook expliciet op de loonstrook komt te staan. De overheid wil hiermee fraude tegengaan om een lage WW-premie af te dragen.

Ontslagverruiming en transitievergoeding

Opzegging door werkgever

Voorheen moest je als werkgever één van de 8 ontslaggronden afzonderlijk volledig aan kunnen voeren wilde je een werknemer kunnen ontslaan. Met de invoering van de WAB wordt er een extra grond ingevoerd welke het mogelijk maakt om een combinatie van minimaal 2 of meer omstandigheden uit de huidige 8 ontslaggronden die nu in de wet staan aan te voeren om ontbinding van de arbeidsovereenkomst te kunnen vorderen. Het gaat hierbij dan om dat er sprake kan zijn van een grond die afzonderlijk gezien een ontslag niet rechtvaardigt, maar in combinatie met nog een andere grond samen (cumulatie) wél voldoende (dringende) redenen kunnen zijn om een werknemer te kunnen ontslaan.

Hierdoor kan het wellicht aantrekkelijk zijn om met het opzeggen van de arbeidsovereenkomst na 1 januari 2020 te wachten (c.q. de procedure op te starten) als een contract voor bepaalde tijd nadien nog

doorloopt. Daar staat wel tegenover dat je vanaf 1 januari 2020 een transitievergoeding moet gaan betalen vanaf dag 1 van de arbeidsovereenkomst, ook aan oproepkrachten. De zogeheten 'referteperiode' gaat verdwijnen. Deze houdt anno 2019 nog in dat een werknemer pas voor een transitievergoeding in aanmerking komt als de arbeidsovereenkomst 2 jaar of langer heeft geduurd. Vanaf 1 januari 2020 zal dit gaan veranderen. Dan heeft iedere werknemer van wie op initiatief van de werkgever zijn/haar arbeidsovereenkomst wordt opgezegd recht op een transitievergoeding. Ook in de proeftijd. Ieder jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd heeft de werknemer recht op een derde van het loon per maand. Voor de berekening van de transitievergoeding blijven de lengte van de arbeidsovereenkomst en het bruto maandsalaris bepalend. In geval de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd, heeft de werknemer recht op een transitievergoeding naar rato.

In geval je je na 1 januari 2020 als werkgever beroept op cumulatie van ontslaggronden, dan moet je er rekening mee houden dat de rechter dan een extra vergoeding kan toekennen van maximaal een halve transitievergoeding. Die komt dan bovenop de transitievergoeding waarop al door de werknemer recht bestaat.

Let wel: is er sprake is van een verstoorde arbeidsverhouding of zijn er andere omstandigheden die zodanig zijn dat het contract niet in stand kan blijven én speelt dit al vóór 1 januari 2020? Dan kun je als werkgever geen gebruik maken van het nieuwe ontslagrecht. De rechter zal het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst dan volgens het oude recht beoordelen.

Voor kleine werkgevers (met 25 of minder personeelsleden) bestaat er een recht op compensatie van de transitievergoeding die je werknemers moet betalen bij einde arbeidsovereenkomst in verband met beëindiging van je onderneming wegens pensionering, ziekte of overlijden.

Opzegging door werknemer met oproepcontract

Onder de WAB is geregeld dat een werknemer die op basis van een oproepcontract werkt maar waarbij het aantal uren niet is vastgelegd een opzegtermijn van 4 dagen heeft.

Ketenregeling versoepeling

Vanaf 1 januari 2020 is het weer mogelijk om i.p.v. 3 aansluitende contracten in 2 jaar weer 3 aansluitende contracten in 3 jaar te geven. Pas daarna wordt het volgende contract een vast contract. De tussenperiode tussen contracten blijft wel op 6 maanden. Gevolg is dat je als zorgaanbieder minder snel aan een werknemer vast zit doordat een werknemer pas na 3 tijdelijke overeenkomsten een vaste overeenkomst krijgt of na 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

Payroll

De payrollovereenkomst krijgt een apart wetsartikel in de WAB. Nieuw is dat de payroll-werknemer dezelfde rechten zal krijgen zoals die gelden voor vaste werknemers die werkzaam zijn in de organisatie. Is het payrollcontract anders qua arbeidsvoorwaarden dan geldend binnen de inlenende zorgonderneming? Dan zal het contract aangepast moeten worden. De bijzondere bepalingen die op uitzendovereenkomsten van toepassing zijn, mogen onder de WAB niet meer voor payroll-overeenkomsten worden gebruikt. Dit is zo bepaald omdat de wetgever een werknemer die op basis van een payroll-constructie werkt dezelfde rechten te geven als werknemers met een vaste aanstelling in hetzelfde bedrijf.

Niet alleen administratief maar ook financieel zal dit een lastenverzwaring meebrengen. De overheid beoogt met de WAB de payrollconstructie minder aantrekkelijk te maken.

Voor payrollers geldt dat zij een aparte pensioenregeling zullen gaan krijgen vanaf 2021.