

<p>Wet arbeidsmarkt in balans</p> <p>samenvatting belangrijkste maatregelen</p>

Flexibele arbeid

Ketenbepaling (7:668a BW)

- De maximumtermijn van de keten gaat van twee jaar naar drie jaar (dit was ook de situatie voor de Wwz).
- Bij terugkerend tijdelijk werk, dat ten hoogste negen maanden per jaar kan worden verricht, kan de tussenpoos voor bij cao aangewezen functies worden verkort van zes naar drie maanden (dit is nu al mogelijk voor seizoensarbeid).
- De ketenbepaling is niet van toepassing voor invalkrachten in het primair onderwijs, die invallen in verband met vervanging wegens ziekte.

Oproepovereenkomsten (7:628a BW)

- Nulurencontracten, min/max-contracten en arbeidsovereenkomsten (zoals ook uitzendovereenkomsten) waarbij op basis van artikel 7:628 BW de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten, zijn oproepovereenkomsten. Een contract met een jaarenorm, met een vast loonbedrag per periode, wordt niet gezien als oproepcontract.
- Bij een oproepcontract moet de werkgever de werknemer minstens 4 dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch oproepen, anders hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan de oproep.
- Wanneer de werkgever de oproep binnen 4 dagen voor aanvang van de werkzaamheden intrekt of de tijdstippen wijzigt, heeft de werknemer recht op loonbetaling conform de (oorspronkelijke) oproep.
- Bovengenoemde termijn van 4 dagen kan bij cao verkort worden, maar hij kan niet korter zijn dan 24 uur.
- Bij continuering van het dienstverband na 12 maanden moet de werkgever binnen een maand schriftelijk of elektronisch een aanbod doen voor een arbeidsomvang met vaste uren, voor ten minste de gemiddelde, gewerkte arbeidsduur per maand in de voorgaande 12 maanden. Doet hij dit niet, dan heeft de werknemer recht op loon voor het aantal uren waarvoor hij een aanbod had moeten ontvangen.
- In geval van seizoensarbeid kan voor bij cao aangewezen functies worden bepaald dat bovenstaande niet van toepassing is.
- De oproepkracht kan opzeggen met een opzegtermijn van 4 dagen (of de kortere bij cao afgesproken termijn).

Payrolling

- Er is sprake van payrolling als de formele werkgever geen actieve rol heeft gespeeld bij de werving en selectie van de payrollkracht en de payrollonderneming de payrollkracht niet zonder toestemming van de inlener elders te werk mag stellen.
- Payrollwerknemers hebben recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor de eigen werknemers van de opdrachtgever die werkzaam zijn in gelijke of gelijkwaardige functies. Voor pensioen worden bij Algemene Maatregel van Bestuur (AMvB) aparte regels gesteld.
- Zij moeten ook gelijke toegang hebben tot de bedrijfsvoorzieningen of diensten in de onderneming, met name kantines, kinderopvang- en vervoersfaciliteiten, als de eigen werknemers, die werkzaam zijn in gelijke of gelijkwaardige functies.
- De inlener/opdrachtgever is verplicht om voorafgaand aan de terbeschikkingstelling de voor hem geldende arbeidsvoorwaarden te melden aan de payrollonderneming en aan de payrollkracht. Hij is via de ketenaansprakelijkheid ook hoofdelijk aansprakelijk.

- Afwijking van driekwartdwingende wetsbepalingen (onder andere loondoorbetalingsplicht, ketenbepaling, grondslag voor vakantiegeld) is alleen mogelijk als dat bij de opdrachtgever bij cao is overeengekomen.
- De bijzondere bepalingen in het Burgerlijk Wetboek (BW) die gelden voor de uitzendovereenkomst, zijn niet van toepassing als er sprake is van payrolling (uitzendbeding, afwijkingen met betrekking tot de ketenbepaling, uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht).

Ontslagrecht en transitievergoeding

Ontslaggronden (7:669 BW)

- Aan het derde lid van artikel 669 (waarin de ontslaggronden zijn opgesomd) wordt een nieuw onderdeel toegevoegd, de zogeheten cumulatiegrond:
 - i. een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met h, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Het is ter beoordeling aan de rechter of de door de werkgever aangevoerde omstandigheden uit twee of meerdere ontslaggronden (c t/m h) in combinatie een redelijke grond voor ontslag opleveren.
- Bij ontbinding op de cumulatiegrond kan de rechter daar als compensatie een extra vergoeding voor de werknemer tegenover stellen van maximaal 50% van de voor de werknemer geldende transitievergoeding (een nieuw lid 8 van art. 7:671b BW).

Concurrentiebeding (7:653 BW)

- Bij opzegging tijdens de proeftijd kan de werkgever alleen rechten ontlene aan een concurrentiebeding als dit noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

Transitievergoeding (7:673 BW)

- Aanspraak op de transitievergoeding (nu pas als het dienstverband ten minste 2 jaar heeft geduurd), is er al vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst.
- De hogere opbouw na 10 jaar dienstverband (en voor 50-plussers met ten minste 10 dienstjaren) komt te vervallen. Hiermee wordt voor alle dienstjaren de opbouw 1/3de maandsalaris (onvolledige dienstjaren naar rato). Dit geldt ook voor de dienstjaren van voor de wetswijziging.
- Voor de resterende duur dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en voor arbeidsovereenkomsten die korter dan een jaar duren, wordt de transitievergoeding naar rato berekend volgens de formule:

$$((\text{feitelijk genoten}) \text{ bruto salaris} / \text{bruto maandsalaris}) \times (1/3 \text{ bruto maandsalaris} / 12).$$
- De regelingen met betrekking tot de transitievergoeding, zoals die golden op 31 december 2019, blijven van toepassing bij een einde van de arbeidsovereenkomst in 2020 of later, als de procedure bij UWV of kantonrechter is gestart voor 1 januari 2020, de arbeidsovereenkomst voor die datum is opgezegd, of de werknemer voor die datum met het ontslag heeft ingestemd.

Sociale zekerheid

WW-premiedifferentiatie naar de aard van het contract

- Het aangaan van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd wordt gestimuleerd door een lagere WW-premie te heffen voor vaste contracten en een hogere premie voor tijdelijke contracten. Nu betalen werkgevers naast een uniforme Awf-premie ook een sectorpremie waarvan de hoogte afhankelijk is van de sector waar een bedrijf actief in is. Deze sectorindeling verdwijnt dus.

- Het hoge percentage van de AWf-premie wordt vijf procentpunten hoger vastgesteld dan het lage percentage (gesproken is over 2,78%, respectievelijk 7,78%). Hoofddregel is dat de lage premie geldt voor werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, mits er geen sprake is van een oproepovereenkomst. Voor alle andere contractvormen geldt het hoge percentage.
- Het hoge percentage zal volgens de concept AMvB ook gelden in volgende gevallen: de dienstbetrekking wordt binnen vijf maanden na aanvang beëindigd;
 - de werknemer krijgt binnen een kalenderjaar meer dan 30% uren betaald in loon dan contractueel voor dat jaar overeengekomen;
 - de werknemer krijgt binnen een jaar na aanvang van de dienstbetrekking een WW-uitkering door arbeidsuren- of inkomstenverlies bij de werkgever;
 - de werknemer krijgt een WW-uitkering toegekend, terwijl maximaal een jaar eerder bij dezelfde werkgever het lage percentage voor herziening in aanmerking kwam omdat aan dezelfde werknemer binnen een jaar na de aanvang van de dienstbetrekking een WW-uitkering werd toegekend uit hoofde van diezelfde dienstbetrekking.
- Contracten voor jongeren onder de 21 jaar die ten hoogste 48 uur per vier weken of 52 uur per maand werken (dit komt neer op gemiddeld twaalf uur per week), en BBL-contracten vallen onder het lage premiepercentage.
- De werkgever moet op de loonstrook vermelden of het gaat om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en of er sprake is van een oproepovereenkomst.

Uitvoeringsregelingen Wab

- De lagere regelgeving die bij het voorstel voor de Wab hoort is op 12-11-2018 op www.internetconsultatie.nl geplaatst, en is bij het schrijven van dit bericht in behandeling bij de Raad van State. Het gaat om verschillende regelingen op het terrein van het arbeidsrecht en de WW:
 - Wijziging Besluit loonbegrip;
 - Ontwerpbesluit nadere regels over oproepovereenkomsten;
 - Wijziging Regeling Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) in verband met aanpassing van de premiedifferentiatie voor werknemersverzekeringen;
 - Wijziging Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding in verband met inzetbaarheidskosten;
 - Ontwerpbesluit compensatie transitievergoeding beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming;
 - Wijziging Besluit Wfsv i.v.m. aanpassing premiedifferentiatie WW en afschaffing sectorfondsen;
 - Ontwerpbesluit voorwaarden adequate pensioenregeling payrollkrachten.

Bron: AWWN

https://www.awvn.nl/nieuws/wet-arbeidsmarkt-in-balans-eerste-kamer-akkoord/?utm_source=Laposta&utm_campaign=AWVN-nieuwsbrief+%23708%2C+woensdag+29+mei+2019+%28kopie%29&utm_medium=email