

## **De WAB (Wet Arbeidsmarkt in Balans)**

Ter vervanging van de WWZ (Wet Werk en Zekerheid) is er een nieuwe wet, de WAB (Wet Arbeidsmarkt in Balans) voorgesteld. Dit wetsvoorstel is op 5 februari 2019 aangenomen in de Tweede Kamer en de kans is groot dat deze ook in de Eerste Kamer zal worden aangenomen. De beoogde datum van inwerkingtreding is 1 januari 2020 en mogelijk worden onderdelen van de wet al in 2019 ingevoerd.

### **Wat staat er in de WAB?**

Het doel van de wet is het in dienst nemen van vast personeel aantrekkelijker maken voor werkgevers. Het kabinet wil vaste arbeid minder 'vast' maken en flexibele arbeid minder flexibel (en daardoor minder aantrekkelijk voor werkgevers). De WAB bevat een reeks samenhangende maatregelen die in verschillende categorieën zijn onder te verdelen, namelijk: ontslagrecht, flexibele arbeid en WW-premie.

- **Ontslagrecht aangepast**

Een aantal maatregelen rond het ontslag moeten ervoor zorgen dat vast werk minder vast wordt.

- **Introductie cumulatiegrond**

Er komen minder strenge voorwaarden voor het ontslag van werknemers in vaste dienst. Als je nu iemand wilt ontslaan, moet je volledig voldoen aan één van de acht redelijke gronden voor ontslag. Onder de WAB is ontslag ook mogelijk als sprake is van een optelsom van omstandigheden (de zogenaamde cumulatiegrond).

- **Andere berekening transitievergoeding**

Als je nu een werknemer ontslaat, hoef je hem geen transitievergoeding te betalen als hij nog geen twee jaar in dienst was. Dit gaat veranderen. Onder de WAB heeft een werknemer al vanaf zijn eerste werkdag recht op een transitievergoeding bij ontslag, ook tijdens zijn proeftijd.

Daar staat tegenover dat je een lagere transitievergoeding gaat betalen. Voor elk jaar van het dienstverband betaal je een 1/3 bruto maandsalaris, dus ook voor de jaren na tien jaar dienstverband. Nu betaal je na tien jaar nog 1/2 bruto maandsalaris per contractjaar. De periode voor de transitievergoeding wordt niet meer afgerond op halve jaren, maar berekend over de werkelijke contractduur.

Ben je een kleine werkgever, dan krijg je onder de WAB compensatie voor transitievergoedingen die je moet betalen als je je bedrijf beëindigt omdat je ziek bent of met pensioen gaat.

- **Flexibele arbeid minder aantrekkelijk**

Om flexibele arbeid minder flexibel te maken zijn de volgende maatregelen in het wetsvoorstel opgenomen.

- **Verruiming ketenregeling**

Er komt een ruimere regeling voor opeenvolgende tijdelijke contracten (de ketenbepaling). Momenteel mag je een werknemer maximaal drie aansluitende contracten aanbieden over een periode van maximaal twee jaar. Dat wordt verruimd naar drie aansluitende contracten in drie jaar. Daarmee is de ketenregeling weer vrijwel gelijk aan die in de periode voor de invoering van de WWZ. De verplichte pauze tussen twee opvolgende contracten blijft in principe zes maanden. Wel kan in de verplichte cao voor jouw bedrijfstak worden

afgesproken dat deze periode tot drie maanden wordt verkort. Dat mag alleen als sprake is van seizoenswerk dat maximaal negen maanden per jaar kan worden verricht.

- **Andere regels oproepkrachten**

De nieuwe wet schrijft voor dat een oproepkracht met een nulurencontract of een min/maxcontract alleen verplicht is te komen werken, als je hem minimaal vier dagen van tevoren oproept. Doe je dat niet, dan heeft hij het recht het werk te weigeren. En zeg je een oproep tot werken korter dan vier dagen van tevoren af, dan moet je de oproepkracht toch

uitbetalen. Na een contractperiode van twaalf maanden ben je als werkgever bovendien verplicht om de oproepkracht een contract te bieden voor het gemiddelde aantal uren dat hij in dat jaar heeft gewerkt.

- **Andere status payrollers**

Voor payrollers gelden nu nog dezelfde, lichtere arbeidsrechtelijke regels als voor uitzendkrachten, maar dit gaat veranderen. Onder de WAB krijgen payrollers die bij jou werken vrijwel dezelfde status als je eigen werknemers. Je gaat dus meer betalen voor de arbeid van payrollers, wat deze contractvorm waarschijnlijk minder aantrekkelijk zal maken.

De gelijkheid tussen payrollers en eigen medewerkers betreft zowel de primaire als de secundaire arbeidsvoorwaarden. Dus niet alleen het salaris en vakantiegeld, maar ook bijvoorbeeld een dertiende maand en de vakantiedagen. Alleen voor zijn pensioen valt een payrolller onder de eigen regeling van het payrollbedrijf.

• **Nieuwe indeling WW-premie**

Voor elke werknemer die je in vaste dienst neemt, krijg je in de toekomst een bonus van de overheid. Als werkgever ga je namelijk een lagere WW-premie betalen voor werknemers met een vast contract dan voor werknemers met een tijdelijk of flexcontract. De WW-premie wordt dus gedifferentieerd naar de aard van het contract. Nu is die premie nog afhankelijk van de sector waartoe je bedrijf behoort.