

Whitepaper

Wetsvoorstel Wet Arbeidsmarkt in balans

De tekst van deze whitepaper is ontleend aan de Memorie van Toelichting op het wetsvoorstel. Aan de informatie in deze whitepaper kunnen geen rechten worden ontleend.

Inhoud

Inleiding	4
1. De voorstellen in vogelvlucht	5
2. De ketenbepaling	7
Verlenging van twee naar drie jaar	7
Tussenpoos verkort naar drie maanden	7
Uitzondering voor tijdelijke invalkrachten	8
Geen overgangsrecht	8
3. Vermindering onzekerheid bij oproepovereenkomsten	9
Oproep minstens vier dagen van tevoren	9
Schriftelijk of elektronisch oproepen	9
Aanbod voor vaste arbeidsomvang na 12 maanden	10
Korte opzegtermijn nulurencontract	10
Moment van invoering en overgangsrecht	10
4. Payrolling: recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden	11
5. Cumulatiegrond voor ontslag	12
Extra transitievergoeding	12
Moment van invoering	12
6. Langere proeftijd	13
Huidige proeftijden	13
Vijf maanden proeftijd bij vast contract	13
Drie maanden proeftijd bij tijdelijk contract langer dan twee jaar	13
Moment van invoering en overgangsrecht	13
7. Wijziging in de transitievergoeding	14
Wijziging in de opbouw	14
Direct vanaf het begin recht op transitievergoeding	14
Ook voor uitzendkrachten	14
Seizoensarbeid	14
Berekening naar rato	15
Algemene regel overgangsrecht bij maatregelen berekening transitievergoeding	16
Compensatie transitievergoeding bij beëindiging onderneming	16
Verruiming van in mindering brengen kosten op transitievergoeding	16
Verruimen criteria tijdelijke overbruggingsregeling transitievergoeding	16
8. Premiedifferentiatie in de WW	18
De lage premie	18

Voorkomen van omzeiling via herziening van de lage premie.....	19
Vermelding op de loonstrook.....	20
Doorwerking naar premies voor ZW en WGA.....	20

Inleiding

Op 7 november 2018 heeft minister Koolmees van SZW het wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans naar de Tweede kamer gestuurd. Met dit wetsvoorstel wil Koolmees het voor werkgevers aantrekkelijker maken om mensen een vast contract te bieden. Tegelijkertijd blijft flexibel werk mogelijk, 'daar waar het werk dat vraagt.'

De regering wil het direct aangaan van een vast contract aantrekkelijker maken voor werkgevers door o.a. de WW-premie voor vaste contracten lager vast te stellen dan voor tijdelijke contracten en een langere proeftijd te introduceren. Ook moet het eenvoudiger mogelijk worden om de werknemer te kunnen ontslaan, ook bij een vast contract.

Door de ontslagbescherming zijn werkgevers nu vaak terughoudend om werknemers in vaste dienst te nemen. Voor werkenden zijn de kansen op de arbeidsmarkt ongelijk verdeeld, waarbij vooral kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt nauwelijks zicht hebben op een vast contract. Koolmees heeft niet de illusie dat het voorstel alle knelpunten op de arbeidsmarkt oplost, maar vindt wel dat de stappen noodzakelijk zijn om een nieuwe balans op de arbeidsmarkt te bewerkstelligen.

De Raad van State is van mening dat er met de wet WAB 'te grote verschillen blijven bestaan' tussen verschillende categorieën werkenden. Verlichting van één maatregel kan leiden tot nieuwe knelpunten elders op de arbeidsmarkt. Het risico bestaat dat werknemers met een zwakke positie 'gedrongen worden' in de arbeid die voor de werkgever het goedkoopst is.

De kritiek van de Raad van State is dat maatregelen de werknemers in een zwakkere positie niet echt zullen helpen. De Raad van State dringt er op aan te werken aan 'een meer fundamentele benadering' die zich uitstrekt tot het arbeidsrecht, de sociale zekerheid en de fiscaliteit in onderlinge samenhang.

Vakbond FNV had graag stevigere maatregelen gezien. De WAB heeft in de ogen van de FNV wel een paar regels waardoor flex minder aantrekkelijk wordt, zoals hogere WW-premies voor werkgevers die veel flexwerkers hebben, de transitievergoeding vanaf dag één en verbetering van afspraken voor payroll. De FNV heeft echter kritiek op de extra ontslaggrond en de wijziging van de ketenregeling, waardoor werknemers weer een jaar langer in de flexmolen zitten.

De werkgeversorganisaties zien de cumulatiegrond als een noodzakelijke reparatie van de Wet werk en zekerheid. MKB-Nederland vindt het overigens een slechte zaak dat het kabinet tijdelijk werk duurder maakt.

Minister Koolmees vindt de kritiek juist het bewijs dat de wet wel in balans is. Hij benadrukt, ook in reactie op de kritiek van de Raad van State, dat het uiteindelijk om een totaalpakket van maatregelen gaat die niet los van elkaar, maar in zijn geheel moeten worden gezien.

In deze whitepaper behandelen we de maatregelen die in het wetsvoorstel worden voorgelegd. Of de maatregelen ook op deze manier zullen doorgaan, is gezien alle kritiek, allerm minst zeker.

1. De voorstellen in vogelvlucht

1. **De ketenbepaling**, de opeenvolging van tijdelijke contracten, wordt verruimd. Nu is het mogelijk om aansluitend drie tijdelijke contracten in twee jaar aan te gaan. Dit wordt drie jaar.
2. Het wordt mogelijk om **de pauze tussen een keten van tijdelijke contracten** per cao te verkorten van zes naar drie maanden, als er sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat maximaal negen maanden per jaar kan worden gedaan.
3. Er komt een **uitzondering op de ketenregeling** voor invalkrachten in het primair onderwijs, die invallen wegens ziekte.
4. Er worden maatregelen genomen om verplichte **permanente beschikbaarheid van oproepkrachten te voorkomen**. Zo moet een werknemer minstens vier dagen van tevoren worden opgeroepen door de werkgever. Ook houden oproepkrachten recht op loon als het werk minder dan vier dagen van tevoren wordt afgezegd. De termijn van vier dagen kan bij cao worden verkort tot één dag.
5. De werkgever moet initiatief nemen om iemand in de **13^e maand een aanbod** te doen voor een vaste arbeidsomvang die gebaseerd is op de gemiddelde arbeidsomvang in de voorgaande 12 maanden.
6. Werknemers die op payrollbasis werken, krijgen **minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden** als de werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever. Ook krijgen ze recht op een adequaat pensioen. De definitie van de uitzendovereenkomst wordt niet gewijzigd.
7. Bovenop de bestaande ontslaggronden wordt ontslag ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogenaamde **cumulatiegrond**. Nu moet de werkgever aan een van de acht ontslaggronden volledig voldoen. Een nieuwe negende grond geeft de rechter de mogelijkheid omstandigheden te combineren.
8. De werknemer kan maximaal **een halve transitievergoeding extra** krijgen (bovenop de transitievergoeding), wanneer de cumulatiegrond gebruikt wordt voor het ontslag.
9. Werknemers krijgen **vanaf de eerste dag recht op een transitievergoeding**, ook tijdens de proeftijd. Nu geldt dit pas vanaf een dienstverband vanaf twee jaar.
10. De **opbouw van de transitievergoeding wordt verlaagd** bij lange dienstverbanden. Dit wordt voor iedereen een derde maandsalaris per gewerkt jaar.
11. De proeftijd wordt verlengd voor werkenden die meteen een vast contract krijgen, van twee maanden naar vijf maanden.

12. De **WW-premie wordt voor werkgevers voordeliger** als ze een werknemer een vaste baan aanbieden in plaats van een tijdelijk contract. Nu is de hoogte van de WW-premie nog afhankelijk van de sector waarin een bedrijf actief is. In 2020 wordt het type contract bepalend voor de hoogte van de premieheffing: een hoge premie voor tijdelijk (flex)werk en een lage premie voor contracten voor onbepaalde tijd.
13. Er komt een **regeling voor kleine werkgevers** om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte.

De meeste van deze wijzigingen moeten ingaan per 1 januari 2020.

2. De ketenbepaling

De ketenbepaling regelt wanneer elkaar opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd overgaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Op dit moment is dat het geval bij meer dan drie elkaar opvolgende contracten of (bij een kleiner aantal) als de duur van de opvolgende contracten een periode van twee jaar overschrijdt.

Tijdelijke contracten worden als opvolgend gezien als zij elkaar met een zogenoemde tussenpoos van zes maanden of minder opvolgen. Doel van de ketenbepaling is dat na verloop van tijd voor werknemers zekerheid ontstaat in de vorm van een vast contract. Voorkomen moet worden dat werknemers gevangen worden in een 'draaideur' van tijdelijke arbeidscontracten.

De regering stelt een drietal wijzigingen van de ketenbepaling voor:

1. een verlenging van de maximumtermijn van twee jaar naar drie jaar;
2. introductie van de mogelijkheid om bij cao de tussenpoos te verkorten naar drie maanden als het terugkerend tijdelijk werk betreft;
3. een uitzondering van de ketenbepaling voor invalkrachten in het basisonderwijs en speciaal onderwijs bij vervanging wegens ziekte.

Verlenging van twee naar drie jaar

Door verruiming van de termijn van twee jaar naar drie jaar wordt het mogelijk om langduriger bij dezelfde werkgever te kunnen werken op grond van een tijdelijk contract. Zo wordt voorkomen dat flexwerkers onnodig snel hun baan verliezen. De werkgever kan nog een derde jaar een tijdelijk contract aangaan als deze twijfelt of hij de werknemer structureel kan inzetten.

Tussenpoos verkort naar drie maanden

De tussenpoos tussen de tijdelijke contracten kan bij cao worden teruggebracht tot drie maanden als de aard van het werk daar om vraagt. Dat is het geval bij terugkerend tijdelijk werk dat ten hoogste negen maanden kan worden verricht. Het is aan de cao-partijen om te bepalen voor welke functies afwijking van de hoofdregel noodzakelijk is en hieraan zo nodig voorwaarden te verbinden.

De voorwaarde voor het verkorten van de tussenpoos, namelijk dat het moet gaan om functies die niet aansluitend (dat wil zeggen na die negen maanden) door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend, blijft bestaan. Het gaat dus niet om een combinatie van verschillende functies die eenzelfde werknemer achtereenvolgens kan uitoefenen. In dat geval ligt het meer voor de hand een langer durende (al dan niet tijdelijke) arbeidsovereenkomst aan te gaan, in plaats van telkens kortdurende tijdelijke contracten.

Voor functies waarin de werkzaamheden in de regel gedurende langer dan negen maanden per jaar worden verricht, kan gebruik worden gemaakt van de al bestaande mogelijkheid om de ketenbepaling bij cao te verruimen tot maximaal zes contracten in een periode van ten hoogste vier jaar (conform artikel 7:668a, vijfde lid, onder b, BW).

Uitzondering voor tijdelijke invalkrachten

De ketenbepaling geldt niet voor tijdelijke invalkrachten in het basisonderwijs en speciaal onderwijs die een leerkracht vervangen wegens ziekte. Zo wordt voorkomen dat na een aantal invalbeurten van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Geen overgangsrecht

Het moment van invoering is 1 januari 2020. Er is geen overgangsrecht, wat betekent dat de maatregelen bij inwerkingtreding onmiddellijke werking hebben. Voor een arbeidsovereenkomst die eindigt op of na 1 januari 2020 geldt dus een ketenbepaling van drie jaar, ook als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 1 januari 2020. Dit geldt niet als onder het huidige recht bij cao in het voordeel van de werknemer is afgeweken van de ketenbepaling. In dat geval zijn de cao-bepalingen leidend.

Voorbeeld 1

- De eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van 6 maanden) is aangegaan van 1 april 2018 tot 1 oktober 2018.
- De tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van 12 maanden) is van 1 oktober 2018 tot 1 oktober 2019.
- De derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van 12 maanden) is van 1 oktober 2019 tot 1 oktober 2020.

In dit geval ontstaat door de voorgestelde wijziging nog geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Voorbeeld 2

- De eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van 1 jaar) is aangegaan van 1 oktober 2018 tot 1 oktober 2019.
- De tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van 1,5 jaar) is aangegaan van 1 oktober 2019 tot 1 april 2021.

Na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel blijft de tweede arbeidsovereenkomst een overeenkomst voor bepaalde tijd en gaat deze niet over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De duur van de opvolgende contracten is wel langer dan twee jaar, maar het moment waarop de periode van twee jaar wordt gepasseerd ligt na de inwerkingtreding van de wijziging.

Voorbeeld 3

- De eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van 12 maanden) is aangegaan van 1 oktober 2017 tot 1 oktober 2018.
- De tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (voor een periode van 14 maanden) is van 1 oktober 2018 tot 1 december 2019.

In dit geval ontstaat op grond van de huidige ketenregeling een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met ingang van 1 oktober 2019 (er wordt dan immers een periode van twee jaar overschreden). Inwerkingtreding van de voorgestelde wijziging met ingang van 1 januari 2020 wijzigt dit niet.

3. Vermindering onzekerheid bij oproepovereenkomsten

Bij zowel een nulurencontract als een min-max-contract ligt de onzekerheid van werk bij de werknemer. Hij moet zich beschikbaar houden voor oproepen van de werkgever en hieraan in beginsel ook gehoor geven, maar het is onzeker of en zo ja, wanneer de werkgever hem oproept. Wordt hij niet opgeroepen, dan ontvangt hij geen loon.

De regering is van mening dat oproepcontracten voorzien in de behoefte aan flexibiliteit bij werkgevers en bij een deel van de werkenden, zeker bij scholieren die deze oproepbanen als bijbaan hebben. Er komt daarom geen verbod of beperking voor de oproepovereenkomst. Wel wil de regering de positie van oproepkrachten versterken.

Oproep minstens vier dagen van tevoren

Voorgesteld wordt om te regelen dat de werkgever de werknemer minstens vier dagen van tevoren persoonlijk moet oproepen, anders hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan deze oproep.

Wordt de oproep binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden gedeeltelijk of volledig ingetrokken, of wijzigt de werkgever de tijdstippen van de oproep, dan heeft de werknemer recht op loonbetaling over de periode waarvoor hij opgeroepen is.

Schriftelijk of elektronisch oproepen

De werkgever moet de oproep schriftelijk of elektronisch doen. Doet hij dit niet, dan is er niet goed opgeroepen. Op deze manier kan de werknemer bewijzen dat hij recht heeft op loon, wanneer hij wordt opgeroepen of te laat weer wordt afgezegd.

Ook de afzegging moet schriftelijk of elektronisch gebeuren om zo de werknemer zekerheid te geven of deze op dat moment moet werken of niet. Wordt binnen vier dagen afgezegd, dan blijft er recht op loon bestaan over die tijdstippen. Een mondelinge intrekking is geen rechtsgeldige intrekking.

Als de werkgever de oproep deels intrekt (doordat de werknemer op die dag minder moet werken dan waarvoor hij was opgeroepen), of de oorspronkelijke oproep wijzigt zodat op andere tijdstippen moet worden gewerkt, behoudt de werknemer het recht op loon over deze tijdstippen. De werknemer heeft immers rekening gehouden met deze tijdstippen en bijvoorbeeld kinderopvang geregeld voor deze uren.

Bij cao kan een kortere termijn dan vier dagen worden afgesproken waarin een werknemer kan worden opgeroepen of waarna recht op loon ontstaat na afzegging. De termijn mag in dat geval niet korter dan 24 uur zijn.

Een werkgever kan binnen die vierdagentermijn natuurlijk wel nog steeds een verzoek doen aan de werknemer om te komen werken, bijvoorbeeld vanwege ziekte van een andere werknemer of weersomstandigheden. De werknemer is echter niet verplicht om aan de oproep van de werkgever gehoor te geven.

Deze regeling geldt alleen voor werknemers die werkzaam zijn op een arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer geen zekerheid heeft over de omvang van de te verrichten arbeid en het inkomen dat hij daarmee kan verwerven. Als de uren zijn overeengekomen maar de tijdstippen waarop de arbeid

wordt verricht niet vaststaan, is er geen sprake van een oproepovereenkomst in de zin van artikel 7:628a BW en gelden de voorgenomen maatregelen niet.

Aanbod voor vaste arbeidsomvang na 12 maanden

De regering vindt het ongewenst dat mensen langdurige onzekerheid hebben over zowel het inkomen als de tijdstippen waarop zij moeten werken. Voorgesteld wordt een regeling waarbij:

- de werkgever jaarlijks in de 13e maand een aanbod doet voor een vaste arbeidsomvang, waarbij de loondoorbetalingsplicht niet is uitgesloten;
- de aangeboden gemiddelde arbeidsduur gebaseerd is op de gemiddelde arbeidsomvang in de voorgaande 12 maanden (de referteperiode);
- als de werkgever geen aanbod doet, de werknemer recht heeft op niet-genoten loon vanaf de uiterlijke datum waarop de werkgever het aanbod had moeten doen.

Met deze maatregel wordt het initiatief bij de werkgever gelegd. Daardoor kan ongewenste permanente beschikbaarheid van een werknemer worden voorkomen als op basis van een oproepcontract structureel gewerkt wordt of een langdurig contract tussen de werkgever en werknemer is aangegaan.

Invoering van deze regeling geeft meer zekerheid voor werknemers over het aantal te werken uren. De voorgestelde regeling kan gezien worden als een nadere invulling van het wettelijk rechtsvermoeden. Naarmate de arbeidsovereenkomst langer duurt, verschuift de verantwoordelijkheid om actie te ondernemen van de werknemer naar de werkgever. Werkgever en werknemer worden gestimuleerd om in gesprek te gaan, maar het initiatief hoeft niet van de werknemer uit te gaan (wat bij het huidige rechtsvermoeden wel het geval is).

Doet de werkgever geen aanbod terwijl hij dit wel zou moeten doen, dan bestaat recht op loon over de uren die de werknemer zou hebben gehad als het aanbod door de werkgever was gedaan en was aanvaard door de werknemer.

Korte opzegtermijn nulurencontract

Voor de werknemer geldt dezelfde opzegtermijn als de oproeptermijn die de werkgever in acht moet nemen. De werknemer heeft dan zoveel inkomensonzekerheid dat van hem niet kan worden verwacht dat hij een maand opzegtermijn in acht neemt als hij een andere baan vindt (mits hij wel de mogelijkheid heeft om tussentijds op te zeggen). Dit betekent dat voor de werknemer een opzegtermijn van vier dagen of een kortere cao-termijn geldt.

Moment van invoering en overgangsrecht

Het moment van invoering is voorzien op 1 januari 2020. Er zullen uiteraard werknemers zijn die op het tijdstip van inwerkingtreding al langer dan 12 maanden op basis van een oproepcontract werken. Voor deze situatie is een overgangsbepaling opgenomen, die zorgt dat de werkgever binnen een maand na inwerkingtreding van de wetswijziging een aanbod voor een vaste arbeidsomvang moet doen.

4. Payrolling: recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden

Over payrolling is lange tijd discussie geweest. Het werkgeverschap brengt veel verplichtingen én risico's met zich mee. Werkgevers besteden het werkgeverschap daarom graag uit aan payrollbedrijven. Feitelijk wordt het werkgeverschap overgenomen van de materiële werkgever. De payroll wordt de (formele) werkgever en draagt de risico's en administratieve lasten die daarmee gepaard gaan.

Er zijn verschillende redenen voor opdrachtgevers om gebruik te maken van payrolling. Bijvoorbeeld om de eigen administratie te ontlasten, vanwege het werkgeversrisico bij vaste contracten, behoefte aan flexibiliteit of een vacaturestop.

Payrolling blijft mogelijk, maar mag niet leiden tot minder goede arbeidsvoorwaarden voor de werknemer en tot concurrentie op arbeidsvoorwaarden voor werkgevers. Daarom wordt voorgesteld dat voor payrollmedewerkers dezelfde arbeidsvoorwaarden moeten gelden als die zouden gelden als deze medewerker rechtstreeks in dienst zou zijn bij de opdrachtgever.

Onder arbeidsvoorwaarden worden zowel individuele als collectieve en zowel primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden verstaan, die gelden in de onderneming waar de payrollwerknemer ter beschikking is gesteld. Ook de voorwaarden die gelden bij de opdrachtgever als het gaat om ontslag van een werknemer, zoals een sociaal plan of een van-werk-naar-werk-traject, worden hieronder begrepen.

Van deze regels kan niet ten nadele van de arbeidskracht worden afgeweken. Ook niet in de cao van het payrollbedrijf of van de inlener. Anders zou er concurrentie ontstaan op arbeidsvoorwaarden tussen werkgevers die werknemers in eigen dienst hebben en opdrachtgevers die gebruik maken van payrolling. Wel blijft het mogelijk dat cao-partijen in de uitzendbranche betere arbeidsvoorwaarden overeenkomen. Ook moet er voor payrollers een adequate pensioenvoorziening getroffen worden.

Gevolg van deze maatregel is dat de payrollwerknemer duurder gaat worden voor de inleners.

5. Cumulatiegrond voor ontslag

Met de Wet werk en zekerheid zijn er acht wettelijke ontslaggronden geïntroduceerd:

- bedrijfseconomisch ontslag (a-grond)
- langdurige arbeidsongeschiktheid (b-grond)
- frequent ziekteverzuim (c-grond)
- disfunctioneren (d-grond)
- verwijtbaar handelen of nalaten (e-grond)
- werkweigering wegens gewetensbezwaar (f-grond)
- verstoorde arbeidsverhouding (g-grond)
- ontslag wegens een restgrond (h-grond)

Bij een voorgenomen ontslag vanwege de a- of b-grond heeft de werkgever toestemming van UWV nodig. Voor de andere gronden (c tot en met h) moet de werkgever de kantonrechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Deze zal alleen toestemming geven als de aangevoerde ontslaggrond 'voldragen' is. Er moet dus worden voldaan aan alle vereisten van een ontslaggrond.

In de praktijk blijkt dat zich situaties kunnen voordoen waarbij er geen voldragen ontslaggrond is, maar door het geheel van de omstandigheden ontslag toch wel in de rede ligt. Daarom voegt het wetsvoorstel nu een nieuwe ontslaggrond toe: de i-grond. Deze grond houdt in dat er sprake moet zijn van een combinatie van omstandigheden uit twee of meer ontslaggronden (c tot en met h) die zodanig is dat in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

De werkgever kan direct de cumulatiegrond aangeven voor het ontbindingsverzoek, waarbij de werkgever dan de omstandigheden moet onderbouwen uit twee of meer gronden (c tot en met h). Bij de cumulatiegrond kunnen namelijk niet de omstandigheden uit de a- en b-grond worden aangevoerd.

Extra transitievergoeding

Wanneer de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op de cumulatiegrond, heeft hij de mogelijkheid om een extra vergoeding toe te kennen aan de werknemer. Deze vergoeding kan niet meer bedragen dan maximaal de helft van het bedrag aan transitievergoeding waarop de werknemer recht heeft bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

De vergoeding komt bovenop het bedrag aan transitievergoeding waarop de werknemer recht heeft bij zijn ontslag. Daarnaast blijft het mogelijk om een billijke vergoeding toe te kennen bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Moment van invoering

De nieuwe (cumulatie-) i-grond geldt niet voor verzoeken om ontbinding van de arbeidsovereenkomst die voor de inwerkingtreding van deze wet zijn gedaan. Ook niet als daarna hoger beroep wordt ingesteld. Bij hoger beroep is de datum waarop de procedure in eerste aanleg aanhangig is gemaakt dus bepalend voor het toepasselijke recht.

6. Langere proeftijd

De WAB regelt dat de werkgever in bepaalde gevallen een langere proeftijd overeen mag komen. Volgens de Raad van State is dit niet effectief, maar de regering is er van overtuigd dat werkgevers dan sneller zullen overgaan tot een contract voor onbepaalde tijd. Zeker in combinatie met de maatregel dat dan ook een lage WW-premie geldt.

Huidige proeftijden

Onder het huidige recht gelden de volgende proeftijden:

- twee maanden bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een meerjarige arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer;
- één maand voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden maar korter dan twee jaar;
- geen proeftijd bij een arbeidsovereenkomst voor ten hoogste zes maanden.

In het wetsvoorstel wordt het mogelijk gemaakt in bepaalde gevallen een langere proeftijd overeen te komen.

Vijf maanden proeftijd bij vast contract

Het wordt mogelijk een proeftijd van vijf maanden overeen te komen bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit maakt het volgens de regering voor werkgevers aantrekkelijker om direct een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan. De langere proeftijd geldt alleen voor de eerste arbeidsovereenkomst die werkgever en werknemer met elkaar aangaan.

Drie maanden proeftijd bij tijdelijk contract langer dan twee jaar

Daarnaast wordt het mogelijk om bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer een proeftijd van drie maanden overeen te komen, als partijen niet eerder een arbeidsovereenkomst hebben gesloten. Dit om te bevorderen dat direct een meerjarig tijdelijk contract wordt aangegaan.

Bij de opzegging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tijdens de proeftijd kan alleen door de werkgever een beroep op een concurrentiebeding worden gedaan als dat noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De werkgever dient dit schriftelijk of elektronisch en gemotiveerd aan de werknemer mee te delen.

Moment van invoering en overgangsrecht

Het moment van invoering is voorzien op 1 januari 2020. Voorgesteld wordt dat de huidige regeling van de proeftijd van toepassing blijft op arbeidsovereenkomsten die tot stand zijn gekomen voor het tijdstip van inwerkingtreding. Alleen als na het tijdstip van inwerkingtreding voor het eerst een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, is het mogelijk een langere proeftijd overeen te komen.

7. Wijziging in de transitievergoeding

Op dit moment geldt de transitievergoeding als de werkgever het initiatief neemt tot ontslag van een werknemer die langer dan twee jaar in dienst is. De transitievergoeding bedraagt over de eerste tien jaar van de arbeidsovereenkomst een zesde maandsalaris voor elk half jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd (wat overeenkomt met een derde maandsalaris per dienstjaar). Voor elk half jaar dat de arbeidsovereenkomst langer heeft geduurd dan tien jaar, bedraagt de transitievergoeding een kwart maandsalaris (wat overeenkomt met een half maandsalaris per dienstjaar). Bij de berekening van de transitievergoeding wordt het dienstverband dus afgerond op volledig gewerkte halve jaren.

De maximale transitievergoeding bedraagt momenteel € 79.000 of een jaarsalaris als dat hoger is. In 2019 bedraagt de maximale vergoeding € 81.000 of een jaarsalaris als dat hoger is.

Wijziging in de opbouw

De regering is van mening dat de transitievergoeding een drempel vormt voor het aangaan van een vast dienstverband, omdat deze na twee jaar dienstverband verschuldigd is. Daarom willen ze met de WAB regelen dat het recht op transitievergoeding direct ingaat bij het begin van de arbeidsovereenkomst. Als compensatie voor de werkgevers wordt wel de hogere transitievergoeding voor arbeidsovereenkomsten die langer dan lager dan tien jaar duren afgeschaft. Dus ook bij een dienstverband dat langer heeft geduurd dan 10 jaar, blijft de opbouw van de transitievergoeding een derde maandsalaris. De kosten bij ontslag worden hiermee substantieel lager.

Direct vanaf het begin recht op transitievergoeding

Voorgesteld wordt de transitievergoeding te berekenen over de feitelijke duur van de arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat ook transitievergoeding verschuldigd is als de arbeidsovereenkomst eindigt na een dag of een week. De transitievergoeding is dus ook verschuldigd bij opzegging tijdens de proeftijd, naar rato van het aantal dagen.

Ook voor uitzendkrachten

Ook bij beëindiging van een uitzendovereenkomst zal de werknemer in de regel recht hebben op een transitievergoeding. Het betreft immers een arbeidsovereenkomst die eindigt van rechtswege en op initiatief van de werkgever niet wordt voortgezet. Ook als de uitzendovereenkomst van rechtswege eindigt wegens het intrekken van het uitzendbeding geldt dat een transitievergoeding verschuldigd is. Kiest het uitzendbureau ervoor om aansluitend een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te gaan en de uitzendkracht aan een andere inlener ter beschikking te stellen, dan is het uitzendbureau geen transitievergoeding verschuldigd.

Seizoensarbeid

Wanneer de arbeidsovereenkomst van een werknemer aan het einde van het seizoen van rechtswege eindigt, zal in de regel ook een transitievergoeding verschuldigd zijn. Wanneer de werkgever voor de terugkerende seizoensarbeid echter gebruik maakt van dezelfde werknemers, kan het steeds weer moeten betalen van een transitievergoeding aan het eind van een seizoen niet praktisch zijn. In dat geval kan de werkgever gebruik maken van het bepaalde in artikel 7:673, eerste

lid, onderdeel a, onder 3, BW. Deze bepaling houdt in dat de werkgever die met de werknemer voor het einde van de arbeidsovereenkomst aansluitend een nieuwe tussentijds opzegbare arbeidsovereenkomst is aangegaan, die ingaat met een tussenpoos van ten hoogste een half jaar, geen transitievergoeding verschuldigd is. De werknemer wordt dan immers de zekerheid geboden van een nieuwe arbeidsovereenkomst die binnen zes maanden ingaat.

Berekening naar rato

Voor de berekening van de transitievergoeding blijven de lengte van de arbeidsovereenkomst en het bruto maandsalaris bepalend. Bij arbeidsovereenkomsten korter dan één maand wordt het feitelijk verdiende loon gedurende deze arbeidsovereenkomst gezien als bruto maandsalaris. De formule is dan:

(bruto salaris/bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris / 12)

Voorbeeld 1 – dienstverband van een aantal hele dienstjaren

- De arbeidsovereenkomst heeft 9 jaar geduurd.
- De werknemer heeft een bruto maandsalaris van € 3.000.
- De transitievergoeding bedraagt 1/3 bruto maandsalaris per dienstjaar.
- De berekening van de transitievergoeding is als volgt: $9 \times (1/3 \times € 3.000) = € 9.000$

Voorbeeld 2 – dienstverband heeft langer dan een aantal hele dienstjaren geduurd

- De arbeidsovereenkomst heeft 9 jaar en 4 maanden geduurd.
- De werknemer heeft een bruto maandsalaris van € 3.000.
- De transitievergoeding bedraagt 1/3 bruto maandsalaris per dienstjaar.
- De berekening van de transitievergoeding over de gehele dienstjaren is als volgt:
 $9 \times (1/3 \times € 3.000) = € 9.000$
- De berekening van de transitievergoeding over de resterende duur van het dienstverband (4 maanden) aan de hand van de formule is als volgt: Het bruto salaris (totaal verdiende salaris over het resterende deel) is: $4 \text{ maanden} \times 3.000 = € 12.000$.
- $(€ 12.000/€ 3.000) \times (€ 1.000/12) = 4 \times € 83,33 = € 333,33$
- Totaal aan transitievergoeding: $€ 9.000 + € 333,33 = € 9.333,33$

Voorbeeld 3 – dienstverband van enkele dagen

- De arbeidsovereenkomst heeft 5 dagen geduurd.
- De werknemer heeft een bruto salaris over deze 5 dagen van € 800.
- Het bruto maandsalaris wordt hieraan gelijk gesteld, volgens het (vernieuwde) besluit loonbegrip.
- De berekening van de transitievergoeding is als volgt: $(€ 800/€ 800) \times (€ 266,67 / 12) = 1 \times € 22,22 = € 22,22$

Onder voorwaarden kunnen inzetbaarheidskosten van de werknemer die gemaakt zijn voor het uitoefenen van een andere functie aftrekbaar zijn van de transitievergoeding.

Algemene regel overgangsrecht bij maatregelen berekening transitievergoeding

In principe krijgt de regeling op het gebied van de transitievergoeding onmiddellijke werking per 1 januari 2020. Dit betekent dat in alle gevallen waarin na 1 januari 2020 transitievergoeding verschuldigd is, de transitievergoeding berekend wordt volgens het nieuwe recht.

Als een tijdelijk contract na beëindiging aansluitend wordt voortgezet of als voor het einde van de arbeidsovereenkomst een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangegaan (binnen zes maanden), is geen transitievergoeding verschuldigd. In deze situaties is immers geen sprake van een einde van de arbeidsovereenkomst.

Compensatie transitievergoeding bij beëindiging onderneming

Op grond van de huidige wetgeving zijn werkgevers die hun bedrijf beëindigen wegens pensionering of ziekte van henzelf ook transitievergoeding verschuldigd. Bedrijfsbeëindiging heeft tot gevolg dat de werkgever alle bij hem werkzame werknemers moet ontslaan en dus voor alle werknemers in één keer een transitievergoeding moet betalen. Als deze bedrijfsbeëindiging plaatsvindt wegens pensionering of ziekte van de werkgever kan dit, met name voor kleine werkgevers, tot ongewenste gevolgen leiden. In het wetsvoorstel wordt daarom voor deze situatie een recht op compensatie geregeld.

De nadere vormgeving van de compensatieregeling en de voorwaarden waaronder compensatie verstrekt kan worden, zullen in een algemene maatregel van bestuur worden uitgewerkt. Voor de invulling van de grootte van de onderneming wordt gedacht aan de eis dat alleen werkgevers met minder dan 25 werknemers in aanmerking kunnen komen voor compensatie.

Het UWV heeft aangegeven de compensatiemaatregel niet voor 1 april 2020 te kunnen uitvoeren. De regeling kent geen terugwerkende kracht.

Verruiming van in mindering brengen kosten op transitievergoeding

Kosten die de werkgever heeft gemaakt voor de bevordering van kennis en vaardigheden voor een andere functie binnen de eigen organisatie, kunnen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Dit wordt gezien als een stimulans om tijdens het dienstverband te investeren in de bredere inzetbaarheid van werknemers. De werknemer dient schriftelijk in te stemmen met het in mindering brengen van gespecificeerde kosten. Kosten die worden gemaakt voor het (beter) uitoefenen van de *huidige* functie van de werknemer kunnen niet in mindering worden gebracht, zoals nu ook al het geval is.

Verruimen criteria tijdelijke overbruggingsregeling transitievergoeding

Op grond van artikel 7:673d BW kan een kleine werkgever (minder dan 25 werknemers) die een werknemer ontslaat om bedrijfseconomische redenen, onder voorwaarden een beroep doen op de zogenoemde tijdelijke overbruggingsregeling transitievergoeding. Deze houdt in dat dienstjaren die gelegen zijn voor mei 2013 niet meegeteld worden bij de berekening van de transitievergoeding. Deze werkgever is dus voor werknemers die voor mei 2013 reeds in dienst waren een lagere transitievergoeding verschuldigd. Deze regeling was als een tijdelijke regeling tot 2020 geïntroduceerd, maar loopt ook na 1 januari 2020 door.

De werkgever kan deze tijdelijke overbruggingsregeling toepassen indien hij voldoet aan de drie financiële criteria die in de Ontslagregeling zijn uitgewerkt. Deze criteria zijn zo streng dat bedrijf al bijna failliet moet zijn wil werkgever hiervoor in aanmerking komen. Deze criteria worden daarom verruimd. Met het oog hierop zal de Ontslagregeling worden aangepast.

8. Premiedifferentiatie in de WW

De eerste zes maanden van WW-uitkeringen worden op dit moment gefinancierd via 67 verschillende sectorpremies. De Belastingdienst deelt elke werkgever in één van de sectoren in. Na de eerste zes maanden worden WW-uitkeringen gefinancierd via het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf). De premie daarvoor, de AWf-premie, wordt jaarlijks niet-lastendekkend vastgesteld door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Bij de vaststelling van de AWf-premie speelt het lastenniveau voor werkgevers een belangrijke rol.

De sectorale WW-premies worden gewijzigd in een systeem van premiedifferentiatie afhankelijk van het soort en type contract. Werkgevers betalen een lagere WW-premie voor een werknemer met een vast contract dan voor een werknemer met een flexibel contract ('lage premie' respectievelijk 'hoge premie').

De lage premie

De hoofdregel is dat de lage premie mag worden afgedragen voor werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en een vast aantal overeengekomen uren. Er mag geen sprake zijn van een oproepovereenkomst. Nulurencontracten en min-maxcontracten komen dus niet in aanmerking voor de lagere premie.

De regering vindt het belangrijk dat de voorwaarden voor het afdragen van de lage premie aansluiten bij wat redelijkerwijs van werkgevers en werknemers verwacht kan worden. Een aantal vormen verdient daarbij bijzondere aandacht.

Overeenkomsten met vast aantal uren

Werkgevers hebben de mogelijkheid om arbeidsovereenkomsten met een vast aantal uren overeen te komen, maar hierbij geen vaste afspraken te maken over de te werken tijdstippen per week. Zolang er sprake is van afspraken waarbij de werknemer zekerheid heeft over de totale arbeidsomvang is er naar het oordeel van de regering geen sprake van een oproepovereenkomst.

Bovendien blijft overwerk, dat plaatsvindt in aanvulling op de overeengekomen arbeidsomvang, gewoon mogelijk, waaronder het tijdelijk werken van extra uren om bijvoorbeeld ziekte of verlof van collega's op te vangen. Ook toeslagen voor bijvoorbeeld werken in het weekend of in de nacht of voor het werken in onregelmatige diensten doen niet af aan de zekerheid over het aantal te werken uren die een werknemer vooraf heeft. Als er ook sprake is van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, kan dus de lage premie worden afgedragen. Uiteraard kan een werknemer bij structureel overwerk wel een beroep doen op het rechtsvermoeden dat sprake is van een bepaalde arbeidsomvang (artikel 7:610b BW).

Hierbij geldt dat onder de lage premie maximaal 30% meer uren mogen worden verloond dan de overeengekomen vaste arbeidsomvang. Dit betekent in de praktijk dat voor de toepassing van de lage WW-premie, overwerk en geconsigneerde/beschikbare (en eventueel opgeroepen) uren gezamenlijk maximaal 30% van de vaste arbeidsomvang mogen vormen. Bij overschrijding van deze

30% wordt met terugwerkende kracht de hoge premie van toepassing, tenzij er sprake is van een voltijdscontract.

Seizoensarbeid met gelijkmatige spreiding van het loon

In sectoren die afhankelijk zijn van seizoensarbeid, waaronder de land- en tuinbouw, is het vaak niet mogelijk om met werknemers met een vast contract een vaste arbeidsomvang per week of maand overeen te komen. Daarom maakt de regering het mogelijk om ook de lage premie af te dragen voor contracten waarbij de arbeidsomvang per jaar overeen is gekomen, mits het recht op loon gelijkmatig over het jaar is gespreid (de zogenoemde jaarurennorm). De werknemer heeft dan zekerheid over het aantal te werken uren per jaar en het te ontvangen loon en er ontstaat in de tussentijd geen recht op een WW-uitkering door de gelijkmatige spreiding van het loon. Tegelijkertijd beschikt de werkgever over de benodigde flexibiliteit van de inzet van de werknemer over het jaar. Met dit wetsvoorstel wordt daarom in artikel 628a van Boek 7 van het BW nadrukkelijk geregeld dat het mogelijk is om een contract met een jaarurennorm aan te gaan zonder dat dit wordt aangemerkt als een oproepovereenkomst

Consignatiediensten en beschikbaarheidsdiensten gezondheidszorg

Het is mogelijk om consignatiediensten en beschikbaarheidsdiensten in enkele zorgsectoren (verpleging en verzorging, artsen, verloskundigen, en ambulancezorg) overeen te komen zonder dat deze worden aangemerkt als oproepcontract, mits deze diensten worden vergoed of gecompenseerd in betaalde vrije tijd. Hierdoor zijn zulke diensten mogelijk onder de lage premie.

Voorkomen van omzeiling via herziening van de lage premie

De voorwaarden voor het afdragen van de lage premie zijn zo vormgegeven dat zij werkgevers stimuleren om werknemers een arbeidsovereenkomst aan te bieden waar de werknemer zekerheid aan kan ontleen. De regering voorziet echter dat in de praktijk ook contracten die aan alle voorwaarden voor de lage premie voldoen, zeer flexibel kunnen worden ingezet. Om te voorkomen dat het loont om op die wijze de hoge premie te omzeilen, is het noodzakelijk dat in zulke situaties de lage premie wordt herzien en dat dan met terugwerkende kracht de hoge premie wordt afgedragen. Daarom wordt bij algemene maatregel van bestuur geregeld dat in de volgende situaties de lage premie wordt herzien, ook als er sprake is van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en er geen sprake is van een oproepovereenkomst:

- 1. De dienstbetrekking wordt binnen vijf maanden na aanvang beëindigd.* Deze bepaling voorkomt dat de proeftijd wordt gebruikt als methode om de lage premie af te dragen voor een flexibele arbeidsrelatie.
- 2. De werknemer krijgt binnen een kalenderjaar 30% of meer uren verloond dan contractueel voor dat jaar overeengekomen.* Deze bepaling voorkomt dat vaste contracten worden aangegaan met een (zeer) beperkt aantal vaste uren en in de praktijk structureel overwerk wordt ingezet als flexibele arbeid. Deze bepaling is niet van toepassing op dienstbetrekkingen waarbij in de arbeidsovereenkomst een arbeidsomvang van minimaal 35 uur per week is overeengekomen (voltijds volgens de definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek).

3. De werknemer krijgt binnen een jaar na aanvang van de dienstbetrekking een WW-uitkering door arbeidsuren- of inkomstenverlies bij de werkgever. Deze bepaling voorkomt dat vaste contracten flexibel worden ingezet door na korte tijd de overeenkomst (al dan niet met wederzijds goedvinden) te ontbinden.

4. De werknemer krijgt een WW-uitkering, terwijl maximaal een jaar eerder bij dezelfde werkgever de lage premie is herzien omdat dezelfde werknemer binnen een jaar na de aanvang van de dienstbetrekking een WW-uitkering kreeg uit hoofde van diezelfde dienstbetrekking. Deze bepaling voorkomt dat bijvoorbeeld voltijds vaste contracten worden aangegaan waarvan vervolgens in een (seizoensmatig) patroon het aantal te werken uren naar beneden en naar boven wordt bijgesteld. Zonder deze bepaling zou bij het eerste arbeidsurenverlies eenmalig de lage premie moeten worden herzien, maar kan vanaf het tweede jaar de lage premie worden toegepast terwijl het aantal te werken uren fluctueert (en er aanspraak wordt gemaakt op de WW).

De hoogte van de herziening is het verschil tussen enerzijds de premies die de werkgever zou hebben afgedragen als hij gedurende de voorafgaande twaalf maanden (of, indien de arbeidsovereenkomst korter heeft geduurd, over de gehele duur van de arbeidsovereenkomst) de hoge premie had betaald, en anderzijds de premies die de werkgever reeds heeft betaald. De periode waarover de premie met terugwerkende kracht wordt herzien, zal uiteraard niet verder kunnen terugwerken dan de inwerkingtredingsdatum van het wetsvoorstel, die is voorzien op 1 januari 2020.

Vermelding op de loonstrook

De regering stelt voor om de sectorale differentiatie in de WW-premiestelling te vervangen door differentiatie naar de aard van het contract. Dat houdt in dat de sectorindeling niet meer relevant is voor de WW-premiestelling en dat er voortaan nog maar twee WW-premies zijn die voor alle werkgevers gelden: de lage premie voor vaste contracten en de hoge premie voor flexibele contracten. Er is op deze manier een directe relatie tussen het gedrag van een werkgever (werknemers vaste of flexibele contracten aanbieden) en de hoogte van de te betalen premies.

Het wordt verplicht om op de loonstrook te vermelden of het gaat om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een oproepovereenkomst. Dit voorstel dient twee doelen: de aard van de arbeidsovereenkomst zichtbaar maken voor de werknemer en het bevorderen van de handhaafbaarheid van de nieuwe premiesystematiek.

Doorwerking naar premies voor ZW en WGA

Naast de sectorpremie voor de WW zijn ook de premies voor de Ziektewet (ZW) en Werkhervattingsregeling Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) voor publiek verzekerde kleine en middelgrote werkgevers (gedeeltelijk) gedifferentieerd naar sector. Ook hier geldt dat de sectorindeling sterk is verouderd, geen effectieve prikkel vormt en grote uitvoeringsproblemen veroorzaakt door het toenemende shopgedrag van werkgevers. Om deze redenen acht de regering het noodzakelijk om de sectorale differentiatie in de ZW- en WGA-premies te vervangen door een moderne, effectieve en toekomstbestendige vorm van differentiatie. Dat zal erin resulteren dat er geen premies meer zullen zijn die gedifferentieerd worden naar sector. Werkgevers zullen op termijn dus ook niet meer door de Belastingdienst worden ingedeeld in een sector.

Het kabinet zal een verbeterde en toekomstbestendige premiesystematiek voor de ZW en WGA ontwikkelen voor kleine en middelgrote werkgevers. Uitgangspunten daarbij zijn dat de systematiek moet aansluiten bij het risicoprofiel van werkgevers en rekening moet houden met de mate waarin werkgevers in staat zijn hun eigen ZW- en WGA-risico te beheersen. Ook moet de systematiek bijdragen aan voldoende solidariteit in het stelsel van ziekte en arbeidsongeschiktheid en dient de nieuwe systematiek tot een voldoende gelijk speelveld op de hybride ZW- en WGA-markt te leiden. Het kabinet wil hierover graag in gesprek met de sociale partners. De systematiek moet uiteraard werkbaar zijn voor zowel UWV als de Belastingdienst. Zij zullen daarom eveneens worden betrokken bij de vormgeving van de nieuwe systematiek.

Het kabinet wil de uitwerking van een nieuwe systematiek voor de ZW en WGA voortvarend ter hand nemen. Invoering daarvan zal echter hoe dan ook niet gelijktijdig kunnen met de invoering van WW-premiedifferentiatie naar de aard van het contract per 1 januari 2020. Uiteraard zullen we u in een aparte Whitepaper informeren wanneer een vernieuwde systematiek voor de ZW en WGA is vorm gegeven.