

LEGAL UPDATE

Concept wetsvoorstel Arbeidsmarkt in balans

Datum: 11 april 2018

In oktober 2017 [informeerden](#) wij u over het Regeerakkoord van kabinet-Rutte III, waarin voorgenomen maatregelen stonden om het werkgeverschap aantrekkelijker te maken. Op 9 april 2018 heeft minister Koolmees het (concept) wetsvoorstel 'Wet arbeidsmarkt in balans' (WAB) en de bijbehorende memorie van toelichting [op internet gepubliceerd](#). Met het wetsvoorstel wordt het voor werkgevers aantrekkelijker om een vast contract aan te gaan en voor werkenden ontstaat meer perspectief op zekerheid.

Minister Koolmees wil het wetsvoorstel in de zomer van 2018 naar de Raad van State sturen en daarna naar de Tweede Kamer. Het zal daarom nog even duren voordat de voorgestelde wijzigingen in werking zullen treden.

Hieronder zetten wij de belangrijkste *voorgestelde* wijzigingen voor u op een rij:

- **Introductie van de cumulatiegrond in het ontslagrecht:** sinds inwerkingtreding van de WWZ zijn in de wet ontslaggronden opgenomen, waaronder bijvoorbeeld disfunctioneren en verwijtbaar handelen. Nu is het zo dat de arbeidsovereenkomst alleen kan worden ontbonden als sprake is van een voldragen ontslaggrond. Dit houdt in dat aan alle vereisten van die grond moet zijn voldaan. Als sprake is van meerdere *onvoldragen* ontslaggronden, dan zal de kantonrechter niet tot ontbinding overgaan. Voorgesteld wordt om de cumulatie van ontslaggronden (weer) mogelijk te maken door de cumulatiegrond, ook wel de 'i-grond' genoemd, te introduceren. Ontbindt de rechter de arbeidsovereenkomst op basis van de i-grond, dan *kan* ter compensatie, bovenop de transitievergoeding, een extra vergoeding aan een werknemer worden toegekend. Deze aanvullende transitievergoeding bedraagt maximaal de halve transitievergoeding.
- **Aanpassing recht en opbouw transitievergoeding:** een werknemer heeft niet pas na twee jaar dienstverband recht op een transitievergoeding, maar direct vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst. Dit geldt ook als er een proeftijd is overeengekomen. In dat verband is ook voorgesteld om de transitievergoeding te berekenen over de feitelijke duur van de arbeidsovereenkomst zonder de duur af te ronden op volledig gewerkte halve jaren, zodat werknemers die binnen een half jaar worden ontslagen ook recht hebben op een transitievergoeding. Verder wordt de transitievergoeding voor ieder jaar berekend op basis van een derde maandsalaris per gewerkt jaar (en dus niet meer een half maandsalaris na tien jaar). Tot slot zal er een regeling komen om kleine werkgevers te compenseren voor de verschuldigde transitievergoedingen bij een bedrijfsbeëindiging vanwege pensionering of ziekte.
- **Wijziging Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding:** het wordt mogelijk om kosten die de werkgever heeft gemaakt ter bevordering van de kennis en vaardigheden van de werknemer ten aanzien van een andere functie binnen de eigen organisatie, in mindering te brengen op de transitievergoeding. Dit stimuleert werkgevers om te investeren in de bredere inzetbaarheid van werknemers. Eerst konden inzetbaarheidskosten alleen in mindering worden gebracht als deze waren gemaakt ter bevordering van de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever. Beoogd wordt het besluit per 1 januari 2020 aan te passen.
- **Wijziging ketenregeling:** de maximale lengte van de keten wordt (weer) drie jaar in plaats van twee jaar. Verder kan de tussenpoos van zes maanden die geldt bij de ketenregeling bij cao worden verkort naar drie maanden, mits sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat maximaal gedurende een periode van negen maanden per jaar kan worden verricht.

Daarnaast komt er een uitzondering op de ketenregeling voor werknemers in het primair onderwijs die invallen vanwege ziekte.

- **Verlenging proeftijd:** de proeftijd mag bij (het eerste) contract voor onbepaalde tijd niet maximaal twee, maar maximaal vijf maanden duren. Bij een contract voor bepaalde tijd voor de duur van twee jaar of langer geldt een maximale proeftijd van drie maanden.
- **Versterking positie oproepkrachten (met een nulurencontract of een min-maxcontract):** een oproepkracht zal minstens vier dagen van te voren moeten worden opgeroepen door de werkgever. De termijn van vier dagen kan bij cao worden verkort tot één dag. Wordt het werk afgezegd, dan houdt de oproepkracht recht op loon over de periode waarvoor hij/zij is opgeroepen. Ter voorkoming van permanente beschikbaarheid is een regeling voorgesteld op basis waarvan de werkgever wordt verplicht na ieder jaar een aanbod te doen voor vaste uren bij alle contracten waarin de gegarandeerde arbeidsomvang niet of niet eenduidig is overeengekomen. De aangeboden gemiddelde arbeidsduur moet worden gebaseerd op de gemiddelde gewerkte arbeidsduur in het voorgaande jaar. De werknemer is niet verplicht het aanbod van de werkgever te aanvaarden en zou er dus voor kunnen kiezen om contractflexibiliteit te behouden. Naar verwachting geldt deze regeling niet voor min-maxcontracten, omdat daarbij het minimum aantal uren is gegarandeerd.
- **Meer zekerheid bij payroll:** payrollers dienen ten minste gelijke primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden (met uitzondering van pensioen) te hebben als werknemers bij de inlener. Als sprake is van typische payroll, dan mogen de bijzondere bepalingen die gelden voor de uitzendovereenkomst niet worden toegepast. Het lichte arbeidsrechtelijke regime dat geldt bij uitzendovereenkomsten geldt alleen als de overeenkomst tot stand is gekomen in het kader van samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt.
- **Differentiatie van de WW-premie naar aard van het contract:** werkgevers betalen naar verhouding minder WW-premie als zij de werknemer een vast contract aanbieden in plaats van een tijdelijk contract.

Met deze Legal Update brengen wij u op hoofdlijnen op de hoogte van de voorgestelde wijzigingen. Voor meer details kunt u contact met ons opnemen. Uiteraard zullen wij u op de hoogte houden van de ontwikkelingen.

Dit is een Legal Update van Lisa Schouten.

Lisa Schouten
+31 30 259 55 52
lisaschouten@vbk.nl