

## VAN WWZ NAAR WAB

# Deelreparatie van oude wetgeving

Op 1 januari 2020 treedt de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in werking voor werkgevers. De WAB is gedeeltelijk een reparatie van de in 2015 ingevoerde Wet Werk en Zekerheid (WWZ). De meest in het oog springende wijzigingen van de WAB zijn hieronder samengevat.

Waar met de WWZ er sprake was van specifieke ontslaggronden ingeval van een ontslagprocedure bij de kantonrechter, die ieder voor zich het ontslag zelfstandig moesten kunnen dragen, wordt ontslag straks ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van de nu al bekende (niet voldragen) ontslaggronden, de zogenaamde cumulatiegrond. De rechter zal bepalen of de door de werkgever aangevoerde omstandigheden uit twee of meerdere ontslaggronden in combinatie een redelijke grond voor ontslag opleveren. De nieuwe ontslaggrond geeft de rechter dus de mogelijkheid omstandigheden te combineren. De werknemer kan wel een halve transitievergoeding extra krijgen, wanneer de cumulatiegrond gebruikt wordt voor het ontslag (bovenop de reguliere transitievergoeding).

## ENIGZINS TERUG

Het lijkt erop alsof de wetgever toch weer enigszins terug gaat naar de situatie van voor de WWZ, toen er sprake was van een meer algemeen geformuleerde ontslaggrond die erop neerkwam dat *in redelijkheid voortzetting van de arbeidsovereenkomst door de werkgever niet meer kon worden gevegd*. In die situatie konden dus allerlei omstandigheden 'bij elkaar worden geveegd', die dan als complex van factoren toch ertoe konden leiden dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve op korte termijn tot een einde diende te komen. Overigens kon toen ook in die situatie met de zogenaamde oude kantonrechtformule door de kantonrechter nog wel een financiële waardering worden gegeven over het ontslag als zodanig.

## RECHT OP TRANSITIEVERGOEDING

Werknemers krijgen nu pas, wanneer de

arbeidsovereenkomst 24 maanden heeft geduurd, recht op een transitievergoeding, maar krijgen per 1 januari vanaf de eerste dag recht op een transitievergoeding (ontslagvergoeding), ook tijdens de proeftijd. Werknemers met een korter dienstverband ontslaan, wordt dus duurder. Daartegenover staat dat de opbouw van de transitievergoeding 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar gaat worden en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter of langer dan een kalenderjaar heeft geduurd. Nu is het 1/6 maandsalaris voor iedere zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd. De verhoogde transitievergoeding voor een dienstverband langer dan tien jaar komt te vervallen, evenals de *tijdelijke regeling hogere transitievergoeding* wanneer de werknemer in die situatie ouder was dan 50 jaar.

## COMPENSATIE KLEINE WERKGEVER

Voorts wordt de kleine werkgever (minder dan 25 werknemers) vanaf 1 januari 2020, bij betaling na die datum, gecompenseerd voor de transitievergoeding, die betaald moet worden bij ontslag als gevolg van bedrijfsbeëindiging wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, ziekte of overlijden. Deze laatste wijzigingen sluiten aan bij de compensatie voor de transitievergoeding bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid. De compensatie voor de betaalde transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging wordt dus alleen verstrekt als de transitievergoeding op of na 1 januari 2020 wordt betaald.

## TIJDELIJKE UITZONDERING

Bij ontslag in verband met een slechte financiële situatie van de kleine werkgever (minder dan 25 werknemers) geldt nu dat

de dienstjaren van vóór 1 mei 2013 buiten beschouwing mogen worden gelaten. De voorwaarde voor de grond van het ontslag is het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of het, over een toekomstige periode van minimaal 26 weken bezien, noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering. Die uitzondering vervalt per 1 januari 2020. Na die datum tellen dus ook de dienstjaren van vóór 1 mei 2013 mee bij het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding, ongeacht de grond voor het ontslag.

## PROEFTIJD EN CONCURRENTIEBEDING

Als de werkgever de arbeidsovereenkomst al tijdens de proeftijd opzegt, kan de werknemer alleen aan een concurrentiebeding worden gehouden in het geval van zeer zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Twee belangrijke wijzigingen voor die ondernemer die gebruik maakt van tijdelijke arbeidsovereenkomsten en/of oproepkrachten.

## WIJZIGINGEN KETENREGELING

De ketenregeling bepaalt wanneer een reeks van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van rechtswege wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd. Nu ontstaat er voor niet AOW-gerechtigde werknemers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, wanneer meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden afgesloten of de reeks van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een periode van 24 maanden heeft overschreden. Van deze wettelijke ketenregeling kan overigens worden afgeweken bij cao. De nieuwe regeling verlengt die periode naar 36 maanden. De maximale tussenpoos, waarbij de keten niet wordt doorbroken, blijft standaard zes maanden, maar kan bij cao worden bekort naar drie maanden bij terugkerend tijdelijk werk dat maximaal negen maanden per jaar kan worden gedaan.

Deze nieuwe bepaling is breder dan de huidige uitzondering voor seizoenswerk, waarbij het gaat om functies die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden

# Slapende dienstverbanden wakker geschud

Een kwestie die sedert de intreding van de WWZ in 2015 begon te spelen was die van het zogenaamde slapende dienstverband. De Hoge Raad deed 8 november de langverwachte uitspraak in de prejudiciële procedure over het recht van de werknemer op beëindiging van het slapende dienstverband vanwege het recht op transitievergoeding: een werkgever mag een werknemer in principe niet tegen zijn zin 'slapend' in dienst houden, om zo de betaling van de transitievergoeding te ontlopen.

Deze situatie doet zich voor wanneer een werknemer de twee-jaarstermijn van arbeidsongeschiktheid heeft volgemaakt, waarna de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever tot een einde komt. De wet gaf vervolgens wel de mogelijkheid om het dienstverband te beëindigen (het opzegverbod wegens ziekte was immers geëindigd) maar met de invoering van de WWZ betekende dat ook dat de werkgever (die immers het initiatief nam tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst) de wettelijke transitievergoeding moest uitbetalen aan die werknemer.

## 'SLAPEND'

De praktijk werd dat de werkgever in veel gevallen niet het initiatief nam om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, waardoor deze doorliep en de werkgever, zonder loon door te hoeven betalen, ook betaling van

de transitievergoeding kon vermijden. De arbeidsovereenkomst werd dus 'slapend'. In september 2019 ontving de Hoge Raad een advies van de advocaat-generaal over het slapend dienstverband, nadat een werknemer hierover een procedure was begonnen. Hiermee werd de prelude voor het arrest van 8 november al gegeven. De essentie van de uitspraak is dat een werkgever niet voldoet aan 'de eis van het goed werkgeverschap' om een langdurige arbeidsongeschikte werknemer in een slapend dienstverband te houden, wanneer deze werknemer verzoekt om beëindiging van zijn arbeidscontract, met uitbetaling van de vergoeding die gelijk is aan de transitievergoeding.

## COMPENSATIE TRANSITIE

Dat een werkgever desgewenst een slapend dienstverband behoort te beëindigen als hij

ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden verricht.

De regels hebben onmiddellijke werking. Dat betekent dat op een arbeidsovereenkomst die eindigt op of na 1 januari 2020 een ketenbepaling van drie jaar van toepassing is, ook als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 1 januari 2020. Houd dus al nu rekening met een eventuele verlenging!

## OPROEPCONTRACTEN

Er komen maatregelen om de verplichte permanente beschikbaarheid van oproepkrachten te voorkomen. Oproepovereenkomsten blijven toegestaan, maar de positie van de oproepkracht wordt versterkt:

In de situatie dat de omvang van de arbeid niet exact vaststaat, omdat de omvang van de arbeid niet (nulurencontract) of niet eenduidig (min-max contract) is vastgelegd, mogen oproepkrachten een oproep weigeren als zij niet ten minste vier dagen van tevoren worden opgeroepen.

Als binnen vier dagen voordat het werk

begint het werk wordt afgezegd of het tijdstip wordt gewijzigd, houdt de oproepkracht recht op loon. De termijn van vier dagen kan bij cao worden verkort tot minimaal 24 uur.

De oproep moet schriftelijk of elektronisch gebeuren (dus bijvoorbeeld per mail, sms, of WhatsApp). Als aan deze voorwaarden niet is voldaan, hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan de oproep. De werkgever mag/kan binnen de termijn van vier dagen natuurlijk wel een verzoek doen aan de werknemer om te komen werken. Bijvoorbeeld vanwege ziekte van een andere werknemer of weersomstandigheden. Als de werknemer zin en tijd heeft om te komen werken, is het hem vanzelfsprekend toegestaan om gehoor te geven aan de oproep. Hij kan echter niet verplicht worden om daaraan gehoor te geven.

## OPZEGTERMIJN

Voor de werknemer geldt vanaf 1 januari dezelfde opzegtermijn als de oproepstermijn, die de werkgever in acht moet nemen bij een oproep. Dit houdt in dat voor de

geen redelijk belang heeft bij voortzetting van de arbeidsovereenkomst én dat hij hiervoor in principe een vergoeding moet betalen, baseert de Hoge Raad op de Wet compensatieregeling transitievergoeding. Deze wet regelt vanaf 1 april 2020 een compensatie van de vergoedingen die werkgevers sinds 1 juli 2015 hebben betaald bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Met deze wet wil de regering een einde maken aan slapende dienstverbanden.

In concreto betekent deze wet dat de werkgever niet meer hoeft te betalen dan het bedrag aan transitievergoeding dat de werknemer op het moment van ontslag na twee jaar ziekte zou krijgen. Het arrest zal er naar verwachting toe leiden dat veel werknemers opnieuw een verzoek zullen indienen bij hun werkgever om het dienstverband te beëindigen en daarbij een vergoeding uit te betalen. Indien er geen uitzonderingssituatie is die het slapend dienstverband rechtvaardigt, zal de werkgever aan het verzoek van zijn werknemer moeten voldoen. Het behoeft weinig voorstellingsvermogen dat deze beslissing voor werkgevers met meerdere slapende dienstverband een flinke kostenpost gaat betekenen.

oproepkracht een opzegtermijn geldt van vier dagen. Verder geldt voor oproepkrachten dat zij tegen iedere dag mogen opzeggen en dus niet tegen het einde van de maand hoeven op te zeggen. De opzegtermijn mag weer worden gewijzigd bij cao.

Bij eventuele continuering van het dienstverband na twaalf maanden, moet de werkgever de oproepkracht een aanbod doen voor minimaal het gemiddeld aantal uren in de voorgaande twaalf maanden. Doet hij dit niet, dan kan de werknemer toch loon claimen voor dat gemiddeld aantal uren. De werknemer hoeft het aanbod niet te accepteren. De vrijheid om te blijven werken op basis van variabele uren blijft dan ook bestaan als de werknemer dit wenst.

## GEEN VERPLICHT AANBOD

Voor de goede orde: bovengenoemde maatregelen hebben niet de intentie om de werkgever te verplichten een aanbod te doen om de oproepovereenkomst voort te zetten of een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde

of onbepaalde tijd aan te gaan. Het doel is dat binnen die bestaande overeenkomst de arbeidsomvang wordt genormeerd. Als die oproepovereenkomst is aangegaan voor de duur van twaalf maanden, dan kan deze dus van rechtswege beëindigd worden.

Let op! Voor de berekening van de periode van twaalf maanden geldt dat de arbeidsovereenkomsten, die elkaar hebben opgevolgd met een tussenpoos van minder dan zes maanden, samengeteld worden. Het eerdere aanbod dat de werkgever na twaalf maanden aan de werknemer heeft gedaan of had moeten doen, geldt ook voor arbeidsovereenkomsten, die elkaar met tussenpozen van maximaal zes maanden opvolgen. Verder is het ook van toepassing op opvolgende werkgevers.

#### MIN-MAX CONTRACTEN

De maatregelen gaan alleen gelden voor de zogenaamde min-max contracten en voor arbeidsovereenkomsten met een uitgestelde prestatieplicht, zoals nulurencontracten, en niet ook voor voorovereenkomsten. Op een voorovereenkomst zijn de maatregelen niet van toepassing. Bij voorovereenkomsten hoeft de werknemer immers in het geheel

geen gehoor te geven aan een oproep en ontstaat pas een arbeidsovereenkomst als de werknemer gehoor geeft aan de oproep. Verder gelden bovengenoemde maatregelen niet als de arbeidsduur wel is overeengekomen, maar de tijdstippen waarop de werkzaamheden verricht dienen te worden, niet vaststaan. Overigens kan bij cao worden bepaald dat bovengenoemde maatregelen niet van toepassing zijn voor bepaalde functies, die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van maximaal negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend en niet aansluitend door dezelfde werknemer kunnen worden uitgeoefend gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar.

#### PAYROLLING

Per 1 januari 2022 zal het lichtere arbeidsrechtelijke regime dat van toepassing is op de uitzendovereenkomst, het zogenaamde uitzendregime, buiten toepassing worden verklaard voor payrolling. Verder krijgen payrollwerknemers recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als werknemers van de opdrachtgever. Ook krijgen payrollwerknemers recht op een adequate pensioenregeling.

#### SALARISSPECIFICATIE

Vanaf 1 januari 2020 dient op de salarisspecificatie te worden vermeld of sprake is van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en of sprake is van een oproepovereenkomst, waarbij onder oproepovereenkomst wordt verstaan een nulurencontract of een min-max contract. Daarnaast vindt er nog premiedifferentiatie plaats voor wat betreft vaste werknemers ten opzichte van tijdelijke contracten. De werkgever gaat een lagere WW-premie betalen voor vaste arbeidsovereenkomsten. Er zijn nog meer specifieke loontechnische bepalingen opgenomen, waar een administratiebureau ongetwijfeld over zal informeren.

Kortom, voldoende wijzigingen om nog eens kritisch het personeelsbeleid door te nemen, met name voor de keuze van oproepkrachten dan wel tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Ook wanneer een werkgever voor de keuze wordt gesteld om afscheid te nemen van werknemers, verdient het aanbeveling om af te wegen of de eventuele procedure dit jaar al in gang gezet moet worden of na 1 januari 2020.



**DOORONTWIKKELD  
VOOR UW ULTIEME  
ERVARING**



**NIEUWE D4 & D6 AANDRIJFPAKKETTEN**

Wij introduceren de nieuwe generatie D4- en D6-aandrijfpakketten, van 150–480 pk. De afgelopen jaren hebben we het reeds bewezen platform verder verfijnd en doorontwikkeld. Nu biedt dit complete systeem nieuwe functies – van stuurstand tot propeller. Alles om u de ultieme vaarervaring te bieden.

Ontdek meer op: [www.volvopenta.com](http://www.volvopenta.com)

**VOLVO  
PENTA**