

De Wet arbeidsmarkt in balans in tien vragen

De Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) is dit jaar in werking getreden. De nieuwe wet beoogt het verschil tussen vaste en flexibele contractvormen te verkleinen. Zo moet het voor werkgevers aantrekkelijker worden om medewerkers in vaste dienst te nemen, zodat werkenden meer zekerheid kunnen krijgen. AWWN krijgt van werkgevers regelmatig vragen over de nieuwe wet. De tien meest gestelde vragen hebben wij voor u op een rij gezet.

- 1. Om voor de lage WW-premie (2,94% in 2020) in aanmerking te komen, moet er een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn. Hoe kan ik aan deze schriftelijkheidseis voldoen?**

Natuurlijk door een schriftelijke door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst, maar ook een door beide partijen ondertekend addendum, een digitale handtekening van de werknemer, evenals instemming van de werknemer via de e-mail of in een HR-systeem. Dus ook een mail van de werkgever aan de medewerker volstaat, als de medewerker via de mail reageert dat hij/zij – inderdaad – een contract voor onbepaalde tijd heeft (mits geen oproepovereenkomst). Dat mag ook via een stemknop.

Navraag bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft uitgewezen dat het aantoonbaar moet zijn dat de werknemer heeft bevestigd dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is. Dit geldt zowel voor arbeidsovereenkomsten die al vóór 2020 bestonden, als voor arbeidsovereenkomsten die op of na 1 januari 2020 ingaan.

[Zie voor meer informatie het Kennisdocument premiedifferentiatie WW](#)

- 2. De Hoge Raad bepaalde op 8 november 2019 dat de werkgever op grond van goed werkgeverschap (7:611 BW) in beginsel moet instemmen met een verzoek van de werknemer tot beëindiging van de slapende arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden, onder toekenning van de wettelijke transitievergoeding. Wat moet ik de werknemer betalen?**

De hoogte van de transitievergoeding moet ten minste gelijk zijn aan het bedrag dat de werkgever had moeten betalen bij beëindiging na twee jaar arbeidsongeschiktheid. Een eventuele voortdurende van het dienstverband daarna telt dus niet mee. Nog niet duidelijk is of de uitspraak van de Hoge Raad zo geïnterpreteerd moet worden dat bij de start van de beëindigingsprocedure in 2020, maar een einde van de twee jaar arbeidsongeschiktheid vóór 2020, nog de oude berekeningsystematiek gehanteerd moet worden. Bij langdurige dienstverbanden geeft die een hogere uitkomst dan volgens de nieuwe systematiek. De compensatie van de betaalde transitievergoeding door het UWV vindt in ieder geval plaats volgens de nieuwe systematiek. Bij langdurige dienstverbanden zou dat er dan toe leiden dat de werkgever veel meer moet betalen dan hij gecompenseerd krijgt. Het is aan de lagere rechters om hier duidelijkheid over te verschaffen.

- 3. Kan ik een verzoek van de werknemer tot beëindiging van de slapende arbeidsovereenkomst ook weigeren?**

Volgens de Hoge Raad kan de werkgever het verzoek weigeren als er omstandigheden zijn waardoor hij een gerechtvaardigd belang heeft bij instandhouding van de

arbeidsovereenkomst. De werkgever moet dit zo nodig bewijzen. Zo'n belang kan bijvoorbeeld gelegen zijn in reële re-integratiemogelijkheden voor de werknemer. Zo'n belang kan niet gelegen zijn in de omstandigheid dat de werknemer op het moment dat hij zijn beëindigingsvoorstel doet, de pensioengerechtigde leeftijd bijna heeft bereikt.

4. Geldt de verkorte opzegtermijn van vier dagen voor oproepkrachten voor alle oproepcontracten?

Nee, die geldt alleen voor nulurencontracten. Voor min/max-contracten geldt de reguliere opzegtermijn voor werknemers (meestal 1 maand).

5. Een oproepkracht mag de oproep weigeren als die binnen vier dagen voor aanvang van de arbeid wordt gedaan. De oorspronkelijke oproep moet ook worden betaald als die binnen vier dagen wordt gewijzigd. In onze cao is de termijn van vier dagen verkort naar 24 uur. Geldt dit dan ook voor uitzendkrachten die voor ons werkzaam zijn?

Nee, voor de uitzendkracht geldt niet de cao van de inlener, maar de cao waar het uitzendbureau aan gebonden is. Dat is de NBBU- of de ABU-cao. Deze cao's (die inhoudelijk gelijk zijn) hebben de termijn van vier dagen niet verkort. Als de uitzendkracht een oproepovereenkomst heeft, geldt de wettelijke termijn van vier dagen.

6. Zijn uitzendkrachten oproepkrachten?

Niet per definitie. Alleen als er tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht geen vaste arbeidsomvang is afgesproken, of als de loondoorbetaling is uitgesloten (geen recht op loon als er geen werk is), dan is de uitzendkracht een oproepkracht. Dan gelden de regels die er voor oproepovereenkomsten zijn ook voor de uitzendkracht. Het uitzendbureau kan u vertellen of de uitzendkracht een oproepkracht is, zodat u daar bij het oproepen, of het wijzigen van een oproep, rekening mee kunt houden.

7. Moet ik de oproepkracht na 12 maanden een contract voor een vast aantal uren geven?

Nee, u hoeft na 12 maanden geen contract aan te bieden. Maar als u het dienstverband wilt voortzetten, moet dat op basis van een vast aantal uren. Dat moet ten minste het gemiddelde zijn van de voorafgaande 12 maanden. Het soort contract maakt niet uit. Het mag ook een contract met een jaarurennorm zijn. De werknemer mag het aanbod overigens ook weigeren. Als u dan met elkaar verder gaat op basis van een oproepovereenkomst, moet wel na 12 maanden wederom het aanbod worden gedaan als u het dienstverband wilt voortzetten.

8. Kan ik bij een jaarurennorm de werknemer te weinig gewerkte uren (min-uren) laten inhalen in een volgend jaar, of kan ik deze korten op zijn salaris?

Er is sprake van een oproepovereenkomst als er geen vaste arbeidsomvang is afgesproken in een periode van ten hoogste een jaar, of als de loondoorbetaling is uitgesloten (geen recht op loon als er geen werk is). Een contract met een jaarurennorm, waarbij sprake is van een gelijkmatige spreiding van het loon, wordt niet gezien als oproepcontract. Voorwaarde is waarschijnlijk wel dat een compensatie van min- of meeruren niet plaatsvindt in een volgend contractjaar. Vanwege de overloop naar het volgende jaar is dan immers de omvang van de te verrichten arbeid niet vastgelegd in een tijdvak van ten hoogste een jaar. Ook een verrekening van min-uren, bij een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever

dient te komen, kan problemen opleveren. Deze zou kunnen worden beschouwd als een uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht van de werkgever. Ook hier zal jurisprudentie uiteindelijk duidelijkheid moeten verschaffen.

9. Ik heb een werknemer die eerst een contract van 6 maanden heeft gehad voor een vast aantal uren. Nu heeft hij een oproepcontract voor een jaar. Wanneer moet ik vaste uren aanbieden?

Voor de periode van 12 maanden tellen alle arbeidsovereenkomsten mee, ook die geen oproepovereenkomst zijn. In dit geval moet u de werknemer dus in de zevende maand van het oproepcontract een vast aantal uren aanbieden voor in ieder geval de resterende looptijd van het lopende contract. U moet de werknemer ten minste een maand de tijd geven om over het aanbod te beslissen.

10. De maximale duur van de ketenbepaling (reeks contracten voor bepaalde tijd) gaat van twee naar drie jaar. Geldt dit alleen voor een reeks contracten die ingaat vanaf 1 januari 2020?

Nee, de wet heeft wat men noemt 'onmiddellijke werking'. Daardoor geldt de verlenging van de ketenbepaling per 1 januari ook voor een al lopende reeks contracten. Wel moet natuurlijk de twee jaar niet overschreden zijn vóór 1 januari 2020, want dan is nog voordat de Wab ingaat een contract voor onbepaalde tijd ontstaan. Let op wat uw cao op dit punt zegt: staat daar een maximale duur van twee jaar in, dan wordt dit door de Wab niet ongedaan gemaakt.

Heeft u vragen over de Wab die hier niet aan bod komen?

Stel ze aan de Werkgeverslijn, tel. 070 850 86 05, of werkgeverslijn@awvn.nl