



## COLUMN VAARTWEG 81

# Wet arbeidsmarkt in balans (WAB), wat is dat?

**De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) bevat een uitwerking van maatregelen die al in het regeerakkoord waren aangekondigd. Werkgevers baseren hun keuze voor vast of flexibel personeel niet op de aard van het werk, maar op kosten en risico's. Het kabinet vindt dit onwenselijk en komt daarom per 01-01-2020 met maatregelen, die het voor werkgevers aantrekkelijker maakt om mensen in vaste dienst te nemen. Het kabinet wil dit bereiken door vaste arbeid minder vast te maken en flexibele arbeid minder flexibel. De WAB bevat onder andere de volgende maatregelen.**

### Cumulatiegrond ontslagrecht

Een aantal maatregelen rond het ontslag moeten ervoor zorgen dat vast werk minder vast wordt. Er komen minder strenge voorwaarden voor het ontslag van werknemers in vaste dienst. Als u nu iemand wilt ontslaan, moet u volledig voldoen aan één van de acht gronden voor ontslag. Onder de WAB is ontslag ook mogelijk als sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogeheten cumulatiegroond.

Neem bijvoorbeeld een situatie waarin u een werknemer wilt ontslaan wegens disfunctioneren, maar dit niet voldoende kunt aantonen omdat u geen compleet ontslagdossier hebt opgebouwd. Stel dat ook de verstandhouding tussen u en de desbetreffende werknemer flink is verstoord. Beide omstandigheden bieden afzonderlijk beschouwd misschien onvoldoende grond voor ontslag, maar in combinatie wel.

### Andere berekening transitievergoeding

Als u nu een werknemer moet ontslaan, hoeft u deze werknemer geen transitievergoeding te betalen als hij of zij nog geen twee jaar in dienst

was. Onder de WAB heeft een werknemer echter al vanaf zijn eerste werkdag recht op een transitievergoeding bij ontslag, ook tijdens zijn proeftijd. Daar staat tegenover dat u een lagere transitievergoeding gaat betalen. Voor elk jaar dienstverband betaalt u een 1/3 bruto maandsalaris, dus ook voor de jaren na tien

### Flexibele arbeid

Naast een aanpassing van de ketenregeling – minder relevant voor leden van de Branchevereniging Tandtechniek aangezien die zelfs over een periode van 4 jaar lang zes opeenvolgende contracten voor bepaalde tijd kunnen afspreken – zijn er ook andere regels voor oproepkrachten van toepassing. 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.

Doet u dat niet, dan heeft de werknemer het recht het werk te weigeren. En zegt u een oproep tot werken korter dan vier dagen van tevoren af, dan moet u de oproepkracht toch uitbetalen. Na een

contractperiode van twaalf maanden bent u verplicht om de oproepkracht een contract te bieden voor het gemiddelde aantal uren dat hij in dat jaar heeft gewerkt.

Had u een oproepkracht bijvoorbeeld ingehuurd voor 20 uur per week, maar heeft hij een jaar lang gemiddeld 28 uur per week gewerkt, dan moet je hem een contract voor 28 uur bieden. Doet u dat niet, dan nog heeft de oproepkracht recht op loon over dit aantal uren. Voor elke werknemer die u in vaste dienst neemt, krijgt u in de toekomst een bonus van de overheid. Als werkgever gaat u namelijk een lagere WW-premie betalen voor werknemers met een vast contract dan voor werknemers met een tijdelijk of flexcontract.

