

Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) en de rol van de OR

Op 1 januari 2020 treedt de Wet arbeidsmarkt in balans (afgekort: “WAB”) in werking. In dit artikel lees je wat de relevantie van de WAB is voor de ondernemingsraad.

WAB

Het doel van de wetgever bij de invoering van de WAB is, kort samengevat, dat het aantrekkelijker wordt voor werkgevers om werknemers een vast contract aan te bieden en dat werknemers met een flexibel dienstverband meer zekerheid krijgen. In 2015 werd de Wet Werk en Zekerheid ingevoerd en met de WAB wordt het arbeidsrecht weer aangepast.

Balans: flex beter en vast minder

1. Flex wordt minder flex:
 - a) De werkgever is niet langer pas na een dienstverband van 24 maanden een transitievergoeding verschuldigd, maar vanaf het begin van het dienstverband;
 - b) Betalingsverplichting oproeptermijn (4 dagen voor arbeid);
 - c) De WW-premie is hoger bij contract bepaalde tijd hoger dan een contract voor onbepaalde tijd;
 - d) Een keten van (twee of drie) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt voortaan niet langer na twee jaar automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, maar pas na drie jaar;
 - e) Payrollwerknemers krijgen recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als werknemers die bij de werkgever in dienst zijn.
2. Voorwaarden ontslag werknemers in vaste dienst minder streng
 - a) Cumulatiegrond (meerdere ontslagredenen* bij elkaar optellen);
 - b) Berekening transitievergoeding is aanzienlijk versoepeld.

-
- *bedrijfseconomische redenen (verval van arbeidsplaatsen)
 - langdurige ziekte/arbeidsongeschiktheid (langer dan 24 maanden)
 - frequent verzuim met onaanvaardbare gevolgen
 - disfunctioneren
 - verwijtbaar handelen of nalaten werknemer
 - weigeren werk wegens gewetensbezwaar en aanpassing is niet mogelijk
 - verstoorde arbeidsrelatie
 - andere omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden verwacht dat hij de arbeidsovereenkomst voortzet

Aanstellings- en ontslagbeleid

In de praktijk heeft de huidige (vanaf 1 januari 2020 oude) wetgeving ertoe geleid dat een groot aantal werkgevers standaard achtereenvolgens arbeidsovereenkomsten van 7, 8 en 8 maanden sluit met haar werknemers. Daarna wordt de arbeidsovereenkomst veelal niet verlengd. De voordelen hiervan zijn voor de werkgever dat geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat, wel een proeftijd kan worden afgesproken bij de eerste arbeidsovereenkomst en de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd is als de werknemer na 23 maanden geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgt.

Onder de WAB zullen de meeste werkgevers deze praktijk waarschijnlijk verlaten. Deze praktijk heeft namelijk bijna geen voordelen meer: de transitievergoeding is vanaf dag 1 reeds verschuldigd en een werkgever kan drie arbeidsovereenkomsten van in totaal maximaal drie jaar sluiten zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Het feit dat een werkgever minder WW-premie hoeft te betalen voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, is ook juist een argument voor de werkgever om werknemers eerder een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden.

De standaardduur en -keten van arbeidsovereenkomsten die de werkgever aanbiedt is onderdeel van het aanstellings- en ontslagbeleid van de onderneming. Als de werkgever dat beleid wil wijzigen, heeft de ondernemingsraad een instemmingsrecht (artikel 27 lid 1 sub e WOR).

Wat is de rol van de OR?

Met de aankomende invoering van de WAB zal de ondernemingsraad het *aanstellingsbeleid* op de agenda van de volgende overlegvergadering willen zetten. In de overlegvergadering kan de ondernemingsraad aan de bestuurder vragen of het aanstellingsbeleid zal worden veranderd als gevolg van de WAB. Voor de ondernemingsraad is het in ieder geval verstandig om er alert op te zijn als binnen de onderneming ineens arbeidsovereenkomsten van een andere duur worden afgesloten dan voorheen.

De wijzigingen in de wetgeving op het gebied van payroll (en oproepcontracten) zou ertoe kunnen gaan leiden dat de werkgever anders omgaat met het groepswijze werven of inlenen van arbeidskrachten. De ondernemingsraad heeft een adviesrecht over elk voorgenomen besluit tot *het groepswijze werven of inlenen van arbeidskrachten* (artikel 25 lid 1 sub g WOR).

Ook het stimuleringsrecht kan de OR gebruiken om bijvoorbeeld de “adequate” pensioenverzekering van payrollers te bewaken of te stimuleren.

Onderhandelt de OR over het sociaal plan, of loopt er nog een oud sociaal plan? Let dan op. Met name de transitievergoeding versobert. Als hier nog geen rekening mee is gehouden tijdens het afsluiten van het sociaal plan, dan moeten de bestaande afspraken wellicht worden aangepast.

Tot slot zou de ondernemingsraad zijn initiatiefrecht kunnen gebruiken om een voorstel te doen voor een *nieuw aanstellingsbeleid*. Met name het feit dat het fors duurder wordt om arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te sluiten ten opzichte van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, is een argument om sneller te beslissen dat goed presterende werknemers een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgen. Bij een werknemer met een brutoloon van € 3.000 per maand is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd al snel € 150 per maand goedkoper voor de werkgever. Bij een groot aantal werknemers kunnen dus significante bedragen worden bespaard.

Kortom

De WAB geeft inderdaad meer zekerheden voor flexwerkers. De arbeidsrechtelijke positie van (nieuwe) collega's wordt versterkt. Voor de werkgever is het grootste probleem (risico loondoorbetaling bij langdurige ziekte) hiermee niet opgelost.

De WAB is voor OR's wel een reden om actief mee aan de slag te gaan.

September 2019