



Vast minder vast, flex minder flex

Bent u klaar voor de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)? De wet die – volgens politici – vanaf 2020 ‘vast minder vast en flex minder flex’ moet maken. Nieuwe wetgeving die het verschil tussen een vaste baan en flexwerk verkleint. Een verandering met veel consequenties voor werkgevers en werknemers.

Het kabinet is van mening dat door de toename van het aantal flexwerkers er sprake is van ongelijke kansen, met name voor de flexwerkers. De Wab wijzigt het arbeidsrecht waardoor de verschillen kleiner worden. Het kabinet wil het daarmee voor werkgevers aantrekkelijker maken om mensen in vaste dienst te nemen en werkenden meer zekerheid bieden. Ook komt de Wab werkgevers tegemoet die vinden dat ze lastig van personeel af kunnen komen. Er komt een ontslagmogelijkheid bij, waarmee verschillende kleinere punten ook een valide ontslaggrond vormen.

De Wab heeft ook gevolgen voor de loonstrook van de werknemer. Hierop zal straks vermeld moeten worden: wat de aard van het dienstverband is, de overeengekomen arbeidsduur, of het een schriftelijke overeenkomst is voor onbepaalde tijd of dat het een oproepovereenkomst is. De loonstrook wordt hiermee steeds meer een bron van informatie.

De oproepovereenkomsten worden steeds meer aan banden gelegd. Een oproep dient voortaan wel vier dagen van te voren schriftelijk te gebeuren. Een telefonische oproep voldoet niet aan de eisen die de wet stelt. Doet de werkgever dit niet, dan is de werknemer niet verplicht om te komen werken. Is de werknemer opgeroepen maar wordt de oproep binnen vier dagen voor de werkdag weer ingetrokken, dan heeft de werknemer toch recht op loon voor de periode dat hij was opgeroepen. Dit om misbruik te voorkomen. Het is mogelijk dat de CAO de termijn van vier dagen inkort.

Wat betekent het nog meer voor begrafenisondernemingen die werken met oproepkrachten? Zij moeten voor 1 februari 2020 aan de oproepkracht die langer dan twaalf maanden in dienst is een aanbod doen voor een vast aantal uren. De oproepkracht is niet verplicht om het aanbod te accepteren. De vrijheid om te werken op een variabel aantal uren blijft bestaan. Accepteert de oproepkracht het aanbod van de werkgever, dan is hij niet langer ‘oproepkracht’.

De berekeningswijze van de transitievergoeding, waar iedere werknemer recht op heeft bij ontslag, wordt ingrijpend gewijzigd. Vanaf de begindatum van de arbeidsovereenkomst bouwt de werknemer een transitievergoeding op van eenderde maandsalaris per jaar. Onder de huidige wetgeving ontstaat dat recht pas na een dienstverband van twee jaar. Voor kleine zelfstandigen met personeel komt er een regeling die er bijvoorbeeld bij beëindiging

⋮ **Vrijheid om te werken op variabel aantal uren blijft bestaan**

van de onderneming voor zorgt dat de transitievergoeding voor ontslagen werknemers wordt gecompenseerd.

De mogelijkheden om scholingskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding worden verruimd. De verruiming gaat vooral over de kosten die een werkgever maakt om de werknemer om te scholen naar een andere functie binnen hetzelfde bedrijf.

Kortom, het ontslagrecht is volop in beweging. Laat u goed informeren over uw rechten en plichten, als werkgever en als werknemer. ●

Column

Pieter Koster



Pieter Koster is belastingadviseur bij Profinis Accountants & Adviseurs te Urk.