

Het wetsvoorstel WET ARBEIDSMARKT IN BALANS (WAB)

Zoals eerder in het regeerakkoord is aangekondigd, komen er maatregelen ten aanzien van de huidige wetgeving op het terrein van het ontslagrecht, flexibele arbeid en de Werkloosheidswet (WW). Het kabinet zet met een breed pakket aan maatregelen in op het verkleinen van de kloof tussen vaste contracten en flexibele arbeid. Beoogd wordt onder meer te bereiken dat meer werknemers aan de slag kunnen op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het zogeheten wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans is thans in internetconsultatie. De minister is voornemens het wetsvoorstel vóór de zomer naar de Raad van State te sturen, waarna de Tweede Kamer zich over het wetsvoorstel zal buigen. Het beoogde tijdstip van inwerkingtreding van de WAB is 1 januari 2020.

Lexence heeft voor u de belangrijkste ontwikkelingen in kaart gebracht.



1. EXTRA ONTSLAGGROND

Een cumulatiegond wordt toegevoegd aan de redelijke gronden voor ontslag. Ontslag is daardoor ook mogelijk als sprake is van een samenloop van omstandigheden. Wanneer de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op de cumulatiegond, dan kan de rechter ter compensatie een extra vergoeding van maximaal de helft van de transitievergoeding toekennen aan de werknemer.

2. TRANSITIEVERGOEDING

Voorgesteld wordt dat de transitievergoeding reeds vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst verschuldigd is. Nu is een transitievergoeding verschuldigd wanneer de arbeidsovereenkomst twee jaar of langer heeft geduurd. Verder wenst het kabinet afschaffing van de verhoging van de transitievergoeding nadat de arbeidsovereenkomst tien jaar heeft geduurd. Er komt een recht op compensatie voor de gevallen wanneer een kleine werkgever zijn werknemers ontslaat omdat hij zijn bedrijf beëindigt vanwege pensionering of ziekte.

3. PROEFTIJD

Voorgesteld wordt om de maximale proeftijd die partijen kunnen overeenkomen wanneer zij voor het eerst een arbeidsovereenkomst sluiten en dit een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd betreft, te verlengen van twee naar vijf maanden. De maximale proeftijd bij een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer wordt verlengd naar drie maanden.

4. KETENBEPALING

Het kabinet wenst de maximumtermijn van de ketenbepaling te verruimen van twee naar drie jaar. Ook kan de tussenpoos bij cao worden teruggebracht tot drie maanden als de aard van het werk daar om vraagt. Dat is het geval bij terugkerend tijdelijk werk dat ten hoogste

gedurende een periode van negen maanden kan worden verricht. De regering stelt bovendien voor om tijdelijke invalkrachten in het primair onderwijs, die een leerkracht vervangen wegens ziekte, uit te zonderen van de ketenbepaling.

5. PAYROLLING

Voorgesteld wordt om payrollbedrijven te verplichten payrollwerknemers die zij ter beschikking stellen de – zowel primaire als secundaire – arbeidsvoorwaarden aan te bieden als die ook bij de opdrachtgever van toepassing zijn, met uitzondering van de arbeidsvoorwaarde pensioen. De bijzondere regels die gelden voor uitzendkrachten gelden bovendien niet langer voor payrollwerknemers.

6. OPROEPOVEREENKOMSTEN

In het geval de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, wordt de werkgever verplicht de werknemer minstens vier dagen van tevoren op te roepen, anders hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan deze oproep. Ook wordt voorgesteld dat wanneer de oproep binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden wordt ingetrokken, de werknemer recht heeft op loonbetaling over de periode waarvoor hij is opgeroepen. Bij cao kan een kortere termijn dan vier dagen worden afgesproken.

7. WW, ZW EN WGA

De sectorale differentiatie in de WW-premiestelling wordt vervangen door differentiatie naar aard van het contract. Dit houdt in dat de sectorindeling niet meer relevant is voor de WW-premiestelling en dat voortaan twee WW-premies worden ingevoerd: een lage premie voor vaste contracten en een hoge premie voor flexibele contracten. Tot slot heeft het kabinet de ambitie ook de sectorale differentiatie in de ZW- en WGA-premies te vervangen door een moderne, effectieve en toekomstbestendige vorm van differentiatie.

NEEM BIJ VRAGEN CONTACT MET ONS OP VIA ONDERSTAANDE GEGEVENS

Lexence
advocaten & notarissen

T: +31 20 5736 736
E: info@lexence.com
W: www.lexence.com / www.wwzproof.nl