



Wetsvoorstel Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

Onlangs is het wetsvoorstel Arbeidsmarkt in Balans gepubliceerd. Het wetsvoorstel moet nog besproken worden in de Tweede Kamer en Eerste Kamer. De beoogde ingangsdatum is 1 januari 2020. Hieronder vindt u de belangrijkste voorstellen opgesomd:

- Ontslag wordt ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogenaamde cumulatiegrond. Nu moet de werkgever aan één van de acht ontslaggronden volledig voldoen. Deze nieuwe negende grond geeft de rechter de mogelijkheid omstandigheden te combineren. De werknemer kan maximaal een halve transitievergoeding extra krijgen (bovenop de transitievergoeding) wanneer de cumulatiegrond gebruikt wordt voor het ontslag
- Werknemers krijgen vanaf de eerste dag recht op een transitievergoeding (ontslagvergoeding), ook tijdens de proeftijd. Nu ontstaat dat recht pas vanaf het moment waarop een dienstverband 2 jaar bestaat
- De opbouw van de transitievergoeding wordt verlaagd bij lange dienstverbanden. Dit wordt voor iedereen een derde maandsalaris per gewerkt jaar. Nu geldt vanaf 10 dienstjaren een half maandsalaris per gewerkt jaar
- Er komen twee WW premies: een lage WW-premie voor vaste contracten en een hogere premie voor 'flex'-contracten. De hoge premie zal 5 procentpunt hoger zijn dan de lage premie (bijvoorbeeld 2% voor vast en 7% voor flex). De lage premie geldt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een eenduidig aantal uren
- Er komt een regeling voor kleine werkgevers om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte
- Verlenging van de proeftijd voor werkenden die meteen een vast contract krijgen, van 2 naar 5 maanden maanden
- De opeenvolging van tijdelijke contracten, de zogenaamde ketenbepaling, wordt verruimd. Nu is het mogelijk om aansluitend drie tijdelijke contracten in 2 jaar aan te gaan. Dit wordt 3 jaar
- Ook wordt het mogelijk om de pauze tussen een keten tijdelijke contracten per cao te verkorten van 6 naar 3 maanden als er sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat maximaal 9 maanden per jaar kan worden gedaan
- Werknemers die op payroll-basis werken, krijgen minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever. Ook krijgen ze recht op een adequaat pensioen. De definitie van de uitzendovereenkomst wordt niet gewijzigd

Er worden maatregelen genomen om verplichte permanente beschikbaarheid van oproepkrachten te voorkomen. Zo moet een werknemer minstens 4 dagen van tevoren worden opgeroepen door de werkgever. Ook houden oproepkrachten recht op loon als het werk minder dan 4 dagen van tevoren wordt afgezegd. De termijn van 4 dagen kan bij cao worden verkort tot 1 dag.