

Wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans (Wab)

Dit wetsvoorstel moet een nieuwe balans brengen op de arbeidsmarkt. Voor werkgevers moet het aantrekkelijker worden om werknemers in (vaste) dienst te nemen. In de Wab worden onder andere maatregelen voorgesteld op het gebied van de ketenbepaling, de proeftijd, de transitievergoeding, flexibele arbeid, het ontslagrecht en de WW-premie. Minister Koolmees heeft het wetsvoorstel op 7 november ingediend bij de Tweede Kamer.

De beoogde ingangsdatum van alle onderdelen uit dit wetsvoorstel is 1 januari 2020.

De VOB zet de belangrijkste maatregelen uit de Wab voor u op een rij.

Ketenbepaling (artikel 7:668a BW)

De maximumtermijn van de keten van arbeidsovereenkomsten wordt verruimd van twee naar drie jaar (zoals voor de inwerkingtreding van de Wet werk en zekerheid in 2015).

Proeftijd (artikel 7:652 BW)

Om te bevorderen dat werknemers direct een vast dienstverband wordt aangeboden, wordt de maximale proeftijd verruimd van twee naar vijf maanden ingeval de werkgever direct 'vast' met een werknemer contracteert. Om het aangaan van langdurige arbeidsrelaties te bevorderen, wordt de maximale proeftijd bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die minimaal twee jaar duren, verruimd van twee naar drie maanden.

Transitievergoeding (artikel 7:673 BW)

Werknemers krijgen vanaf het begin van hun arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding bij ontslag. De voorwaarde dat een arbeidsovereenkomst minimaal 24 maanden moet hebben geduurd, vervalt. Ongeacht de duur van hun dienstverband heeft de werknemer recht op 1/3 maandsalaris per dienstjaar. Ook komt er een compensatieregeling voor kleine werkgevers (minder dan 25 werknemers). Zij kunnen de transitievergoeding declareren bij het UWV, wanneer zij hun bedrijf moeten sluiten wegens pensionering of arbeidsongeschiktheid.

Oproepkrachten (artikel 7:628a BW)

Oproepkrachten kunnen straks niet (langer) verplicht worden om gehoor te geven aan een oproep die minder dan vier dagen van tevoren aan hen bekend is gemaakt. Ook houden oproepkrachten recht op loon als het werk binnen vier dagen voor aanvang van de arbeid wordt afgezegd.

De werkgever is verplicht de oproepkracht na twaalf maanden een vaste arbeidsomvang aan te bieden, gebaseerd op het gemiddeld aantal uren in de voorafgaande twaalf maanden.

Payrolling

Payrollwerknemers krijgen recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in dienst zijn van de opdrachtgever.

Ontslagrecht

Er komt een nieuwe ontslaggrond bij: de zogeheten cumulatiegrond (i-grond). Daardoor kan een werkgever verschillende ontslagredenen met elkaar combineren in een ontbindingsverzoek. De rechter kan bij ontbinding op deze nieuwe cumulatiegrond de voor de werknemer geldende transitievergoeding met maximaal 50% verhogen.

WW-premie

Momenteel is de hoogte van de WW-premie afhankelijk van de sector waar een bedrijf is ingedeeld. Er zal straks onderscheid worden gemaakt tussen een lage WW-premie voor werknemers met een vast contract en een hoge WW-premie voor werknemers met een tijdelijk contact.