



uitspraak van de week



Auteur : mr. J.W. F. Overtoom
Datum : 28 november 2018
Onderwerp : **Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) De maatregelen op een rijtje**

Het kabinet wil het voor werkgevers aantrekkelijker maken om mensen in vaste dienst te nemen. Minister Koolmees komt daarom met een pakket aan maatregelen die dit samen moeten bereiken. De kritiek komt werkelijk vanuit alle hoeken en is niet mals. Maar wat verandert er nu precies? U leest het in deze uitspraak van de week.

Cumulatiegrond

De cumulatiegrond is de meest besproken maatregel. Wat is er aan de hand? Ontslag wordt ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van omstandigheden. Nu moet de werkgever aan één van de acht ontslaggronden volledig voldoen. Lukt dat niet dan volgt er geen ontslag. Voorgesteld wordt een 'nieuwe' negende grond, die de rechter de mogelijkheid biedt omstandigheden te combineren. In ruil daarvoor kan de werknemer een halve transitievergoeding extra krijgen (bovenop de standaard transitievergoeding), wanneer de cumulatiegrond gebruikt wordt voor het ontslag. De kritiek uit het veld is dat werknemers hierdoor ontslagbescherming hebben ingeleverd.

Transitievergoeding

Werknemers krijgen vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding (ontslagvergoeding). Dit geldt ook tijdens de proeftijd. Daar staat tegenover dat ook de opbouw van de transitievergoeding verandert. Die wordt verlaagd. Dit raakt met name werknemers met lange dienstverbanden en de oudere werknemers.

Bovendien komt er een regeling voor kleine werkgevers om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte. Dit wordt uitgewerkt in aanvullende regelgeving.

Proeftijd

Het wordt mogelijk om de proeftijd voor vaste contracten te verlengen van twee maanden naar vijf maanden.

Ketenregeling

De opeenvolging van tijdelijke contracten (de ketenbepaling genaamd) wordt verruimd. Nu is het mogelijk om drie opeenvolgende contracten in twee jaar aan te gaan. De periode van twee jaar wordt verruimd naar drie jaar.

Onderbreking tijdelijke contracten

Het wordt mogelijk om de pauze tussen een keten tijdelijke contracten via cao te verkorten van zes naar drie maanden, als er sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat maximaal 9 maanden per jaar kan worden gedaan. Er komt ook een uitzondering op de ketenregeling voor invalkrachten in het primair onderwijs die invallen wegens ziekte.

T 079 750 71 00 | F 079 750 71 01
Postbus 610, 2700MR Zoetermeer
Bredewater 6, 2715CA Zoetermeer
www.bsabv.nl



uitspraak van de week

Payrolling

Werknemers die op payrollbasis werken, krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever, met uitzondering van pensioen waar een eigen regeling voor geldt. De definitie van de uitzendovereenkomst wordt niet gewijzigd.

Oproepkrachten

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

WW-premie

De WW-premie wordt voor werkgevers voordeliger als ze een werknemer een vaste baan aanbieden in plaats van een tijdelijk contract. Nu is de hoogte van de WW-premie afhankelijk van de sector waar een bedrijf actief in is.

Wilt u weten wat deze maatregelen voor uw bedrijf betekenen? Wilt u anticiperen op deze wet? Neemt u dan gerust vrijblijvend contact met mij op.