



De WAB, een wetsvoorstel met impact op HR

Vóór de zomer gaat er een wetsvoorstel naar de Raad van State om vervolgens door de Tweede Kamer behandeld te worden. Nu is dat niet zo vreemd, alleen heeft deze wet grote impact op HR en het personeelsbeleid. De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) bevat enkele maatregelen om te stimuleren dat werkgevers hun personeel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbieden. Minister Koolmees wil dat meer werkenden zekerheid krijgen, terwijl tegelijkertijd flexwerk mogelijk blijft waar het nodig is. Welke invloed heeft dat dan op de arbeidsmarkt?

Wetsvoorstel

Het kabinet wil graag meer zekerheid bieden aan werknemers. Deze zekerheid wordt volgens minister Koolmees mogelijk gemaakt door meer arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd in de arbeidsmarkt maar daarvoor moet het eerst aantrekkelijk worden gemaakt voor werkgevers om dat te verstrekken. Door dit wetsvoorstel is het de bedoeling dat er massaal arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd worden uitgedeeld. Of dat werkelijk gaat gebeuren moet nog blijken maar tot die tijd veranderen wel veel regels. Daarom hebben we in dit artikel die regels alvast op een rijtje gezet.

Veranderingen

Alle wijzigingen die zijn opgenomen in de WAB zijn hieronder overzichtelijk samengevat.

Cumulatie in ontslaggronden:

- Ontslag wordt ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogenaamde 'cumulatiegrond'. Momenteel moet de werkgever nog volledig aan één van de acht ontslaggronden voldoen. De nieuwe negende (i) grond geeft de rechter de mogelijkheid omstandigheden te combineren. Wanneer de cumulatiegrond gebruikt wordt voor het ontslag kan de transitievergoeding wel verhoogd worden met 50%.

Transitievergoeding (ontslagvergoeding):

- Werknemers krijgen vanaf de eerste dag al recht op een transitievergoeding (ontslagvergoeding), ook tijdens de proeftijd.
- Geen hoger opbouw van transitievergoeding bij dienstverbanden langer dan tien jaar.
- Er komt een regeling voor kleine werkgevers om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte.

Proeftijd:

- Verlenging van de proeftijd voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd van 2 maanden naar 5 maanden.
- Een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd langer dan 2 jaar krijgt een proeftijd van 3 maanden.

Opeenvolging van tijdelijke contracten (de ketenbepaling):

- De opeenvolging van tijdelijke contracten (de ketenbepaling) wordt verruimd naar 3 jaar.
- Mogelijkheid om de pauze tussen een keten tijdelijke arbeidsovereenkomsten 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.
- Daarnaast komt er een uitzondering op de ketenregeling voor invalkrachten in het primair onderwijs die invallen wegens ziekte.

Uitzendkrachten:

- 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.
- 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 wordt afgezegd. De termijn van 4 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.

De bedoeling van deze wetwijziging is om arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd te stimuleren. Gaan deze regelingen daarvoor zorgen? Voor de werkgever bieden deze wetwijzigingen in ieder geval een minder hoge drempel om een arbeidsovereenkomst aan te bieden voor onbepaalde tijd.

Wat kan APB bieden?

In de gaten houden wanneer er wetwijzigingen plaatsvinden en inlezen wat de wijzigingen inhouden kan soms veel tijd kosten. Wanneer het lastig is om dit zelf te doen of wanneer er geen tijd is om in te lezen, ontzorgen wij u graag. Voor meer informatie / vragen of ondersteuning zijn wij te bereiken op 076-3030793 of info@apb.nl