

LEGAL UPDATE

Wet arbeidsmarkt in balans aangenomen door de Eerste Kamer

Datum: 29 mei 2019

Vier jaar na de invoering van de Wet Werk en Zekerheid verandert het arbeidsrecht opnieuw ingrijpend. De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) is aangenomen en zal op 1 januari 2020 in werking treden. [Eerder](#) informeerden wij u al over de belangrijkste voorgestelde wijzigingen:

Introductie van de cumulatiegrond in het ontslagrecht: Voorgesteld wordt om de cumulatie van ontslaggronden (weer) mogelijk te maken door de cumulatiegrond, ook wel de 'i-grond' genoemd, te introduceren. Ontbindt de rechter de arbeidsovereenkomst op basis van de i-grond, dan kan ter compensatie, bovenop de transitievergoeding, een extra vergoeding aan een werknemer worden toegekend. Deze aanvullende transitievergoeding bedraagt maximaal de halve transitievergoeding.

Aanpassing opbouw transitievergoeding: een werknemer heeft niet pas na twee jaar dienstverband recht op een transitievergoeding, maar direct vanaf de aanvang van de arbeidsovereenkomst. Dit geldt ook als er een proeftijd is overeengekomen.

Wijziging ketenregeling: de maximale lengte van de keten wordt (weer) drie jaar in plaats van twee jaar. Verder kan de tussenpoos van zes maanden die geldt bij de ketenregeling bij cao worden verkort naar drie maanden, mits sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat maximaal gedurende een periode van negen maanden per jaar kan worden verricht. Daarnaast komt er een uitzondering op de ketenregeling voor werknemers in het primair onderwijs die invallen vanwege ziekte.

Versterking positie oproepkrachten (met een nulurencontract of een min-maxcontract): een oproepkracht zal minstens vier dagen van tevoren moeten worden opgeroepen door de werkgever. De termijn van vier dagen kan bij cao worden verkort tot één dag. Wordt het werk binnen vier dagen voor het aanvangstijdstip gewijzigd of afgezegd, dan houdt de oproepkracht recht op loon over de periode waarvoor hij/zij is opgeroepen.

Ter voorkoming van permanente beschikbaarheid wordt de werkgever verplicht om na een jaar de werknemer een aanbod te doen van een arbeidsovereenkomst met een duur van het gemiddelde aantal uren over deze periode. De werknemer is niet verplicht het aanbod van de werkgever te aanvaarden en zou er dus voor kunnen kiezen om contractflexibiliteit te behouden.

Payrolling: payrollers dienen ten minste gelijke primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden te hebben als werknemers bij de inlener. Bovendien krijgen payrollers recht op een 'adequate' pensioenregeling.

Differentiatie van de WW-premie: werkgevers betalen naar verhouding minder WW-premie als zij de werknemer een vast contract aanbieden in plaats van een tijdelijk contract.

Op 5 februari jl. heeft de Tweede Kamer het concept wetsvoorstel aangenomen met een drietal wijzigingen, zie onze eerdere [Legal Update](#).

Gisteren heeft de Eerste Kamer het wetsvoorstel aangenomen met nog twee aanvullingen:

- de regering zal bij gelegenheid van een volgend wetsvoorstel formaliseren dat de f-grond, namelijk ontslag als gevolg van werkweigering in verband met gewetensbezwaar, geen onderdeel kan zijn van de cumulatiegrond (Motie-Schalk c.s.)

VAN BENTHEM & KEULEN

ADVOCATEN | NOTARIAAT

- de regering dient voor de zomer 2019 te komen met de uitwerking van voorstellen voor nieuw zzp-beleid met een definitief tijdpad gericht op een adequate bescherming van de zzp'ers aan de onderkant van de arbeidsmarkt en maatregelen gericht op het tegengaan van schijnzelfstandigheid (Motie-Van de Ven en Oomen-Ruijten c.s.)

Dit is een Legal Update van Anne Haverkort.

Voor meer informatie:

Anne Haverkort

+31 30 25 95 528

annehaverkort@vbk.nl