

Wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans (beoogde inwerkingtreding 1 januari 2020)

Flexibele arbeid

Voorstellen ketenbepaling

- een verlenging van de maximumtermijn van twee jaar naar drie jaar¹
- introductie van de mogelijkheid om bij cao de tussenpoos te verkorten naar drie maanden indien het terugkerend tijdelijk werk betreft
- een uitzondering van de ketenbepaling voor invalkrachten in het primair onderwijs die invallen in verband met vervanging wegens ziekte.

Voorstellen oproepovereenkomsten

- Ingeval van onzekerheid over de omvang van de arbeid (doordat de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd) wordt vastgelegd dat de werkgever de werknemer minstens vier dagen van te voren moet oproepen, anders hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan deze oproep.
- Tevens wordt voorgesteld dat wanneer de oproep binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden wordt ingetrokken, de werknemer recht heeft op loonbetaling over de periode waarvoor hij opgeroepen is.
- Bovengenoemde termijn van vier dagen kan bij cao worden verkort, maar nooit korter zijn dan 24 uur.
- De werkgever moet jaarlijks in de 13e maand een aanbod doen voor vaste uren is overeengekomen;
- waarbij de aangeboden gemiddelde arbeidsduur gebaseerd is op de gemiddelde gewerkte arbeidsduur in de voorgaande 12 maanden (de referteperiode);
- en, indien de werkgever geen aanbod doet, de werknemer recht heeft op niet-genoten loon vanaf de uiterlijke datum waarop de werkgever het aanbod had moeten doen.
- Werknemer krijgt dezelfde opzegtermijn heeft als de oproeptermijn die de werkgever in acht moet nemen bij een oproep, indien de omvang van de arbeid niet is vastgelegd (daarvan is sprake bij een nulurencontract). Wordt dus vier dagen, tenzij bij cao een kortere oproeptermijn is vastgelegd.

Voorstellen payroll

- Er wordt een gelijk behandelingsvoorschrift opgenomen in de Waadi (waarvan niet ten nadele van de werknemer bij cao kan worden afgeweken), omfattende dat werknemer recht heeft op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden die ook bij de opdrachtgever van toepassing zijn, met uitzondering van de arbeidsvoorwaarde pensioen.
- De bijzondere bepalingen in het Burgerlijk Wetboek die zien op de uitzendovereenkomst worden buiten toepassing verklaard.
- Er komt een aanpassing die ziet op de positie van groepsmaatschappijen, waarbij de werkgever en de inlener zijn verbonden in een groep als bedoeld in artikel 24b van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek of wel de één een dochtermaatschappij is van de ander als bedoeld in artikel 24a van Boek 2 (ook wel intranconcernuitzending genoemd). Voorstel is, in lijn met de overwegingen bij de Wfz, dat het payrollregime onverkort op personeelsmaatschappijen, die binnen de eigen groep uitzenden, van toepassing is.
- Er moet worden voorzien in een adequate pensioenregeling.

¹ Deze wijziging wijzigt niet automatisch de CAO VO. Sociale partners moeten hierover apart afspraken maken, mochten zij de keten willen verruimen.

Ontslagrecht

Voorstellen ontslaggronden

- Cumulatie van omstandigheden wordt een redelijke grond voor ontslag. Er wordt in de wet een nieuwe grond toegevoegd aan de redelijke gronden voor ontslag: de i-grond (van artikel 7:669, lid 3, BW). Deze grond houdt in dat er sprake moet zijn van een combinatie van omstandigheden uit twee of meer ontslaggronden (c tot en met h) die zodanig is dat in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De werkgever kan een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst verzoeken op een van de ontslaggronden c tot en met h en subsidiair, voor het geval de rechter tot het oordeel komt dat deze gronden onvoldragen zijn, op grond van de cumulatiegrond. De werkgever kan ook de cumulatiegrond primair ten grondslag leggen aan het ontbindingsverzoek, waarbij dan wel omstandigheden uit twee of meer gronden (c-h) moeten worden aangevoerd.
- Voor de werknemer kan daar wel een hogere gemaximeerde vergoeding naast de transitievergoeding tegenover staan. Deze vergoeding kan niet meer bedragen dan maximaal de helft van de transitievergoeding waarop de werknemer aanspraak heeft bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De vergoeding komt bovenop het bedrag aan transitievergoeding waarop de werknemer recht heeft bij zijn ontslag. Daarnaast blijft het mogelijk om een billijke vergoeding toe te kennen wanneer er naar het oordeel van de rechter sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Voorstellen transitievergoeding

- Voorgesteld wordt om vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst te voorzien in een recht op transitievergoeding. Dit leidt ertoe dat iedere werknemer, ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst, een transitievergoeding krijgt wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd of niet wordt voortgezet op initiatief van de werkgever. Daarbij wordt voorgesteld de transitievergoeding te berekenen over de feitelijke duur van de arbeidsovereenkomst zonder de duur van de arbeidsovereenkomst af te ronden op volledig gewerkte halve jaren.
- De verhoging van de transitievergoeding nadat de arbeidsovereenkomst tien jaar heeft geduurd, wordt afgeschaft.
- Overgangsrecht: De regelingen m.b.t. de transitievergoeding zoals die golden op 31 december 2019 blijven van toepassing bij een einde van de arbeidsovereenkomst in 2020 of later, als de procedure bij UWV of kantonrechter is gestart voor 1 januari 2020, de arbeidsovereenkomst voor die datum is opgezegd of de werknemer voor die datum met het ontslag heeft ingestemd. Het oude recht blijft ook van toepassing op de uitspraak in hoger beroep, als de procedure in eerste aanleg is gestart voor 1 januari 2020.
- Compensatie van de transitievergoeding alleen plaats kan vinden als sprake is van twee jaar ziekte van de werknemer (door bovengenoemde maatregelen samenloop van TV en wetsvoorstel compensatie na 2 jaar ziekte).
- Bij cao kan worden bepaald dat geen transitievergoeding is verschuldigd indien de werknemer op grond van die cao recht heeft op voorzieningen die bestaan uit maatregelen om werkloosheid te voorkomen of in duur te beperken, of uit een redelijke financiële vergoeding. Het moet dan wel gaan om ontslag wegens economische redenen.

- Er komt een compensatieregeling bij (economisch) ontslag bij bedrijfsbeëindiging wegens pensionering en ziekte. De vormgeving van de compensatieregelingen en de voorwaarden compensatie verstrekt kan worden, zullen in een algemene maatregel van bestuur worden uitgewerkt.
- Criteria tijdelijke overbruggingsregeling transitievergoeding worden verruimd.
- Het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding wordt gewijzigd, zodat het mogelijk wordt om kosten die de werkgever heeft gemaakt voor de bevordering van kennis en vaardigheden die zijn aangewend voor een andere functie binnen de eigen organisatie van de werkgever, in mindering te brengen op de transitievergoeding.

WW-premiedifferentiatie

- Premie WW bij vaste contracten wordt lager dan premie WW bij tijdelijke contracten.
- Geen WW-premiedifferentiatie per sector
- Geen premiedifferentiatie per sector voor ZW en WGA