

Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

Op 28 mei 2019 heeft de Eerste Kamer de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) aangenomen. Met deze wet wordt geprobeerd om een aantal nadelen, welke voortvloeien uit de Wet werk en zekerheid (2015), te repareren. In de Wet arbeidsmarkt in balans worden onder andere regelingen omtrent de ketenregeling, de transitievergoeding en het ontslagrecht aangepast.

Verandering voor Payroll

Met het ingaan van de WAB krijgen payrollwerknemers dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als medewerkers die rechtstreeks in dienst zijn bij de opdrachtgever. Tot op heden was er sprake van een exclusieve tewerkstelling. Dit wil zeggen dat de payrollwerknemer niet zonder toestemming van de opdrachtgever bij een andere opdrachtgever te werk gesteld kon worden. Vanaf de invoering van de WAB komt deze exclusieve tewerkstelling te vervallen, wat betekent dat de payrollwerknemer ook elders te werk gesteld kan worden wanneer dit nodig is.

De verplichting van hetzelfde pensioen valt voorlopig nog buiten de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Deze regeling wordt pas per 1 januari 2021 ingevoerd. De payrollorganisatie heeft dan de keuze om zich aan te sluiten bij de pensioenregeling van de opdrachtgever, of een eigen pensioenregeling toe te passen die voldoet aan de voorwaarden.

Fasensysteem ABU of Ketenregeling

Vanaf 1 januari 2020 is het niet langer vanzelfsprekend dat voor een flexkracht het fasensysteem gehanteerd mag worden. Dit mag alleen nog als de uitzendorganisatie/payrollorganisatie kan aantonen dat zij de werving verricht heeft. Wanneer dit niet het geval is dient de ketenregeling toegepast te worden. Met het ingaan van de WAB wijzigt de ketenregeling. Vanaf dat moment mogen er maximaal drie contracten voor bepaalde tijd in maximaal drie jaar tijd met de werknemer worden afgesloten voordat er een overeenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden dient te worden.

Transitievergoeding vanaf dag 1

Wanneer een werknemer een arbeidsovereenkomst heeft die langer dan 24 maanden heeft geduurd, dan dient de werkgever de werknemer een transitievergoeding te betalen wanneer het dienstverband op initiatief van de werkgever eindigt. Met de invoering van de WAB komt de 24 maanden eis te vervallen. De werknemer zal vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst recht hebben op een transitievergoeding wanneer deze eindigt op initiatief van de werkgever. Daarentegen zal de hogere opbouw bij dienstverbanden die 10 jaar of langer geduurd hebben komen te vervallen. De overgangsregeling voor werknemers met een leeftijd vanaf 50 jaar zal blijven bestaan.

Ontslag

Met de invoering van de WAB wordt er een extra ontslaggrond toegevoegd. Dit betreft de zogenoemde cumulatiegrond. Voorheen diende er per omstandigheid een dossier opgebouwd te worden. Met de cumulatiegrond wordt ontslag mogelijk wanneer er sprake is van een optelsom van verschillende omstandigheden. Dit houdt in dat wanneer een situatie gedeeltelijk aan meerdere ontslaggronden voldoet, de werkgever de rechter kan verzoeken om de werknemer op grond van de cumulatiegrond te ontslaan.

Welke gevolgen de wijzigingen precies hebben voor de payrollbranche, onze uitzendkrachten, klanten en dienstverlening gaat de komende periode duidelijk worden. Hier houden wij u uiteraard van op de hoogte. Mocht u vragen hebben na het lezen van deze informatie, neem dan contact op met uw contactpersoon van **Flex Nijkerk**.