

Wijzigingen arbeidsrecht: de 10 belangrijkste voorstellen

1 Cocktailontslag

Op dit moment bestaan er 8 redelijke ontslaggronden in de wet en een werkgever dient aan 1 van de 8 ontslaggronden volledig te voldoen. Er wordt een extra grond toegevoegd: ontslag wordt ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van omstandigheden, zoals disfunctioneren en een verstoorde arbeidsverhouding. Wanneer deze cumulatiegrond gebruikt wordt voor het ontslag door de rechter, kan de rechter een halve transitievergoeding extra toewijzen (bovenop de transitievergoeding en naast een eventuele billijke vergoeding).

2 Recht op transitievergoeding vanaf dag één

Werknemers krijgen vanaf de eerste dag recht op een transitievergoeding (in plaats van na een dienstverband van 2 jaar of langer). Dit geldt dus ook bij een ontslag tijdens de proeftijd. Dit is een bedrag naar rato. De nieuwe "formule" van de transitievergoeding komt daarmee neer op 1/3^e maandsalaris per gewerkt jaar.

3 Verlaging opbouw transitievergoeding bij lange dienstverbanden

De opbouw van de transitievergoeding wordt verlaagd bij lange dienstverbanden. De verhoging vanaf het 10^e dienstjaar komt namelijk te vervallen.

4 Compensatieregeling kleine werkgever bij bedrijfsbeëindiging wegens ziekte / pensioen

Om te voorkomen dat het betalen van een transitievergoeding in bepaalde situaties tot een onevenredig zware belasting voor werkgevers leidt, krijgen kleine werkgever de mogelijkheid om compensatie te vragen voor de transitievergoeding die is betaald bij ontslag als gevolg van bedrijfsbeëindiging wegens pensioenering of ziekte.

5 Verlenging proeftijd

Indien aan een nieuwe werknemer direct een vast contract wordt aangeboden, mag een proeftijd van maximaal 5 maanden (in plaats van 2 maanden) worden overeengekomen. In een bepaalde tijd contract van 2 jaar of langer mag een proeftijd van maximaal 3 maanden (in plaats van 2 maanden) worden overeengekomen.

Verruiming ketenregeling 6

De opeenvolging van tijdelijke contracten wordt weer teruggedraaid naar een maximum periode van 3 jaar. Nu is het mogelijk om aansluitend 3 contracten in 2 jaar aan te gaan en dit wordt (weer) 3 contracten in 3 jaar. Wel blijft de tussenpoos van 6 maanden gelden voordat een tijdelijk contract verdisconteert in een vast contract. Verder wordt het mogelijk om de pauze tussen een keten tijdelijke contracten 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.

7 Payroll voordelen vervallen

Werknemers die op payrollbasis werken, krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever (met uitzondering van pensioen waar een eigen regeling voor geldt). Daarmee gelden de bijzondere regels die gelden voor uitzendkrachten niet langer voor payrollwerknemers. De definitie van de uitzendovereenkomst wordt niet gewijzigd.

Meer rechten voor oproepkrachten 8

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 binnen deze termijn. De termijn van 4 dagen kan bij cao worden verkort tot 1 dag.

9 Verplicht aanbod 'vaste omvang' oproepkrachten

Indien de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgelegd, doet de werkgever steeds als het oproepcontract 12 maanden heeft geduurd binnen een maand een aanbod voor een arbeidsomvang die ten minste gelijk is aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in die voorafgaande periode van 12 maanden.

Voordeel ww-premie bij vaste contracten 10

De ww-premie wordt voor werkgevers voordeliger als ze een werknemer in dienst nemen op basis van een vast contract in plaats van op een tijdelijk contract. De sectorindeling is dan niet langer relevant.