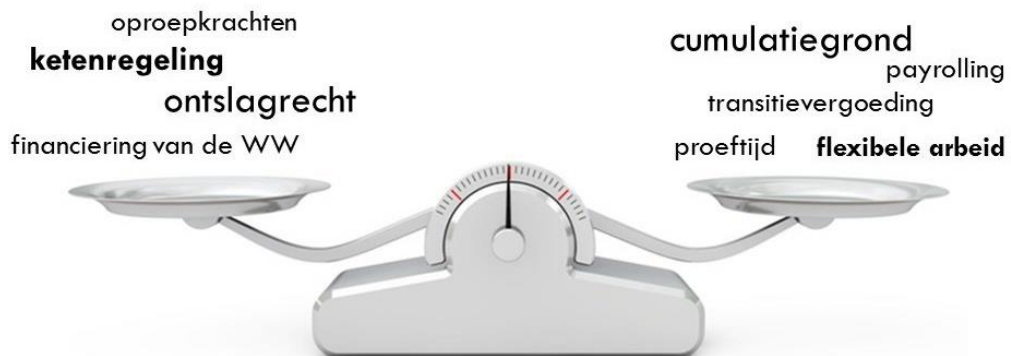


NIEUWS VAN DEZE MAAND:

DE WET ARBEIDSMARKT IN BALANS



Voor u ligt 't Raedsstuk, de nieuwsbrief van Raedshuys Bedrijfsjuristen, uw eigen bedrijfsjurist(en). Nu wetten en regels doorlopend veranderen en uw bedrijfsvoering aan deze veranderingen veelal onderhevig is, houden wij u middels de nieuwsbrief op de hoogte van de meest relevante wijzigingen voor uw onderneming.

WET ARBEIDSMARKT IN BALANS

De inkt van de Wet werk en zekerheid (2015) is nog niet droog, of de regering heeft alweer nieuwe arbeidsrechtelijke wetgeving gecreëerd. Op 28 mei 2019 is de Wet Arbeidsmarkt in balans (WAB) aangenomen, hetgeen wederom drastische veranderingen met zich meebrengt voor werkgevers en werknemers.

Doel wetgeving

Tegenwoordig zijn er aanzienlijke tegenstellingen tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten. De vaste medewerker geniet buitengewoon veel rechtsbescherming, terwijl de flexwerker buitengewoon veel onzekerheid ervaart. De regering beoogde met de Wet werk en zekerheid meer balans te creëren tussen flexibele- en vaste dienstverbanden. Al snel bleek dat de wet averechts werkte, en dat de kloof tussen flexibel en vast alleen maar toenam. Deze ongelijkheid heeft erin geresulteerd dat de regering weer in de pen klom, met als uitkomst de WAB. De belangrijkste wijzigingen die deze wet met zich meebrengt, zullen hieronder beknopt uiteen worden gezet.

Ketenregeling

Momenteel krijgt de werknemer die minstens 24 maanden in dienst is, of minstens drie bepaalde tijd contracten heeft gehad, een contract van onbepaalde tijd. De WAB gaat deze keten echter verlengen. Onder de WAB dient er sprake te zijn van een dienstverband van op zijn minst 36 maanden, of drie tijdelijke contracten, vooraleer de werknemer een vast contract krijgt. De regering beoogt hiermee meer aansluiting te zoeken bij de behoeften van de werkgever en de werknemer, en de aard van het werk.

Ontslag

Als een werkgever een werknemer wil ontslaan, moet hij dat momenteel doen op basis van één van de acht "redelijke gronden" die zijn opgenomen in het Burgerlijk Wetboek. Een redelijke grond is bijvoorbeeld een reorganisatie, frequent ziekteverzuim, langdurige ziekte, disfunctioneren, verwijtbaar handelen, of een andere reden die aanleiding geeft om het dienstverband niet langer voort te zetten. Indien een werkgever zijn werknemer wil ontslaan, moet hij één van deze gronden volledig kunnen bewijzen en dit is niet altijd even eenvoudig. Onder de WAB wordt een mogelijkheid opgenomen om diverse gronden te combineren. Op die manier kan een arbeidsovereenkomst makkelijker worden ontbonden door de rechter. De WAB voegt hiermee een flexibel aspect toe aan de huidige strenge ontslagregeling, en beoogt hiermee te bewerkstelligen dat werkgevers minder "angst" hebben om een werknemer een vast contract aan te bieden.

De transitievergoeding

Daarnaast zorgt de WAB ook voor veranderingen op het gebied van de transitievergoeding. Momenteel heeft een werknemer pas recht op een transitievergoeding, indien hij minimaal twee jaar in dienst is. De WAB zal ervoor zorgen dat werknemers vanaf dag één recht hebben op een transitievergoeding.

Oproepcontract

Oproepcontracten zijn essentieel, zij voorzien namelijk in de behoefte van werkgevers aan flexibiliteit. Het is echter ook de doelgroep die de meeste onzekerheid en nadelen ervaart van flexwerk. De WAB tracht deze flexwerkers meer perspectief en zekerheid te bieden. Zo wordt een minimaal oproeptermijn ingevoerd.

De werkgever dient de oproepkracht minimaal vier dagen voorafgaand de oproep in te lichten. Tevens poogt de WAB hiermee het gevoel van permanente beschikbaarheid te voorkomen. Bovendien is de werkgever verplicht om na twaalf maanden de oproepkracht een vaste arbeidsomvang aan te bieden.

De vaste arbeidsomvang is dan het gemiddeld aantal uitbetaalde uren over de voorafgaande twaalf maanden.

Vragen

Heeft u naar aanleiding van dit artikel nog vragen, neem dan gerust contact met ons op.

Doen waar je goed in bent, dát maakt het verschil!



Bezoekadres

Kloosterstraat 37
6369 AB Simpelveld
(045) 700 2100

Postadres

Postbus 21007
6369 ZG Simpelveld
info@raedshuys.nl