

Wet arbeidsmarkt in balans

MICHELLE MAAIJEN

Op 5 februari 2019 heeft de Tweede Kamer ingestemd met het wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans ('WAB'). Ten opzichte van het initiële wetsvoorstel – waarover u reeds in Loonzaken nr. 7, 2018 heeft kunnen lezen – zijn er door de Tweede Kamer een aantal amendementen en moties aangenomen.

- › Het belangrijkste amendement betreft de proeftijd. Die zal niet worden opgerekt naar vijf maanden. Dit betekent dat de huidige proeftijdregeling zal blijven gelden, waarbij een proeftijd van maximaal één maand is toegestaan in een contract voor bepaalde tijd korter dan twee jaar (en langer dan zes maanden) en een proeftijd van maximaal twee maanden is toegestaan in een contract voor onbepaalde tijd of een contract voor bepaalde tijd dat langer dan twee jaar duurt;
- › Ook is de mogelijkheid in het leven geroepen om bij cao af te wijken van de strengere regels voor oproepovereenkomsten die op basis van de WAB gaan gelden. Die strenge regels betreffen onder andere een minimale oproeptermijn van vier dagen, de verplichting om loon te betalen indien binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden de oproep wordt ingetrokken en bijvoorbeeld de verplichting om na één jaar aan de werknemer een aanbod te doen voor vaste uren gebaseerd op het gemiddelde aantal uur dat de werknemer in de voorgaande 12 maanden heeft gewerkt. De mogelijkheid om van deze strengere regels bij cao af te wijken geldt alleen voor functies die door klimatologische of natuurlijke omstandigheden slechts seizoensmatig kunnen worden verricht;
- › De hogere WW-premie die werkgevers straks moeten betalen voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd, geldt niet voor werknemers jonger dan 21 jaar en die minder dan 12 uur per week werken;
- › Op basis van de WAB moet een payrollwerknemer straks een adequate pensioenregeling krijgen, indien andere werknemers van de inlenende werkgever of in de betreffende sector die vergelijkbaar met hem/haar zijn ook een pensioenregeling hebben. Een pensioenregeling wordt in ieder geval adequaat beschouwd als de payrollwerknemer deel kan nemen aan de pensioenregeling van de inlener. Bestaat die mogelijkheid niet, dan moet de pensioenregeling die de payrollwerkgever voor de payrollwerknemer afsluit aan een aantal minimumvoorwaarden voldoen:
 - › Er mag geen sprake zijn van een wachttijd, de payrollwerknemer moet meteen kunnen starten met pensioenopbouw;
 - › De pensioenregeling moet een voorziening bevatten voor ouderdoms- en nabestaandenpensioen;
 - › De premie die ten laste van de payrollwerkgever komt moet ten minste gelijk zijn aan de gemiddelde werkgeverspremie in Nederland.

Op de overige punten is het wetsvoorstel ongewijzigd gebleven. Het wetsvoorstel wordt nu behandeld in de Eerste Kamer. De beoogde datum van inwerkingtreding is nog steeds 1 januari 2020.

Bronnen

Wetsvoorstel Wet Arbeidsmarkt in Balans



Over de auteur



mr. M. Maaijen
Pallas Advocaten, www.pallasadvocaten.nl