

Vergelijking maatregelen regeerakkoord en Wet arbeidsmarkt in balans

Regeerakkoord

Flexwerk minder flex:

- De maximale periode voor arbeidscontracten voor bepaalde tijd wordt verlengd van twee naar drie jaar. Bij meerjarencontracten of wanneer direct een vast contract wordt gegeven, is een langere proeftijd toegestaan. In het basisonderwijs en het speciaal onderwijs worden tijdelijke contracten voor invalkrachten bij ziekte uitgezonderd van de ketenbepaling.
- Zzp'ers die tegen een laag tarief werken (minder dan 125 procent van het minimumloon) in combinatie met ofwel het verrichten van reguliere bedrijfsactiviteiten ofwel een periode van langer dan drie maanden worden voortaan gezien als werknemer.
- Bij opdrachten met een uurtarief hoger dan 75 euro in combinatie met ofwel het verrichten van niet-reguliere bedrijfsactiviteiten ofwel een opdracht korter dan een jaar geldt een volledige vrijwaring van loonbelasting en werknemersverzekeringen.
- De nieuwe opdrachtgeversverklaring geeft zzp'ers en hun opdrachtgevers vooraf meer zekerheid. De verklaring is te verkrijgen via een webmodule.
- De zelfstandigenaftrek blijft gehandhaafd, maar kan in de toekomst alleen nog tegen het basistarief van 36,93 procent worden afgetrokken.
- Bij payrolling moeten werknemers dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden krijgen als de werknemers van de inlener. Het soepele arbeidsrechtelijke regime van uitzendovereenkomsten is niet meer van toepassing op payrolling.
- Het kabinet wil 'nodeloze permanente beschikbaarheid' bij nulurencontracten tegengaan. Werknemers hoeven daarom niet altijd gehoor te geven aan een oproep en bij afzegging kan recht op loon ontstaan.

Wet arbeidsmarkt in balans (WAB)

- De opeenvolging van tijdelijke contracten (de ketenbepaling) wordt verruimd. Nu is het mogelijk om aansluitend 3 contracten in 2 jaar te aan te gaan. Dit wordt 3 jaar.
- Verlenging van de proeftijd voor vaste contracten van 2 maanden naar 5 maanden.
- Ook 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.
-
-
-
-
- Werknemers die op payrollbasis werken, krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever, met uitzondering van pensioen waar een eigen regeling voor geldt. De definitie van de uitzendovereenkomst wordt niet gewijzigd.
- 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

Vergelijking maatregelen regeerakkoord en Wet arbeidsmarkt in balans

	wordt afgezegd. De termijn van 4 dagen kan bij cao worden verkort tot 1 dag.
<ul style="list-style-type: none">• Overweging differentiatie in WW-premie naar contracttype	<ul style="list-style-type: none">• De WW-premie wordt voor werkgevers voordeliger als ze een werknemer een vaste baan aanbieden in plaats van een tijdelijk contract. Nu is de hoogte van de WW-premie afhankelijk van de sector waar een bedrijf actief in is.
Vast werk minder vast:	
<ul style="list-style-type: none">• De loondoorbetalingsperiode bij ziekte wordt verkort van twee jaar naar één jaar voor kleine werkgevers (tot 25 werknemers). Het UWV neemt in het tweede ziektejaar de loondoorbetaling over en verdeelt de kosten over alle mkb'ers via een uniforme premie. De lasten komen dus terecht bij het collectief in plaats van bij de individuele ondernemer. Bovendien wil het kabinet de onzekerheid wegnemen over het risico op een loonsanctie bij onvoldoende re-integratie-inspanning.	–
<ul style="list-style-type: none">• De ontslagbescherming wordt iets versoepeld door de mogelijkheid om ontslaggronden te combineren. Daar staat tegenover dat de rechter de transitievergoeding met maximaal 50 procent mag verhogen.	<ul style="list-style-type: none">• Ontslag wordt ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogenaamde cumulatiegrond. Nu moet de werkgever aan 1 van de 8 ontslaggronden volledig voldoen. Deze nieuwe negende grond geeft de rechter de mogelijkheid omstandigheden te combineren. De werknemer kan een halve transitievergoeding extra krijgen (bovenop de transitievergoeding), wanneer de cumulatiegrond gebruikt wordt voor het ontslag.
<ul style="list-style-type: none">• De transitievergoeding wordt gelijkmatiger. Dit recht gaat al in vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst (in plaats van na het tweede jaar) en blijft een derde maandsalaris per jaar, ook voor contractduren langer dan tien jaar (was oplopend). Voor 50-plussers is er een overgangsregeling. Scholingkosten gericht op het verbreden van de toekomstige inzetbaarheid kunnen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Er is geen transitievergoeding bij ontslag om bedrijfseconomische redenen als een cao-regeling van toepassing is. Bij ontslag van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer krijgen werkgevers compensatie voor de verschuldigde ontslagvergoeding.	<ul style="list-style-type: none">• Werknemers krijgen vanaf de eerste dag recht op een transitievergoeding (ontslagvergoeding), ook tijdens de proeftijd.• De opbouw van de transitievergoeding wordt verlaagd bij lange dienstverbanden.• Er komt een regeling voor kleine werkgevers om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte. Dit wordt verder uitgewerkt in aanvullende regelgeving.