

In de WAB zijn de volgende maatregelen opgenomen:

- Werknemers krijgen weer na drie (in plaats van twee) jaar recht op een vast contract. Het aantal tijdelijke contracten dat een werkgever binnen die periode met een werknemer mag afspreken voordat er recht op een vast contract ontstaat blijft drie. De tussenpoos om de keten van tijdelijke contracten te doorbreken is en blijft onder de WAB minimaal zes maanden. Wel wordt in de cao de mogelijkheid verruimd om de tussenpoos te verkorten naar drie maanden.
- De berekening van de transitievergoeding wijzigt:
 - Een werknemer hoeft straks niet meer minimaal twee jaar in dienst te zijn om recht te hebben op de transitievergoeding bij ontslag. Hij krijgt dit recht van het begin van zijn arbeidsovereenkomst.
 - Een werknemer bouwt geen hogere transitievergoeding meer op als hij langer dan tien jaar in dienst is geweest.
 - Een werknemer bouwt de transitievergoeding op over de feitelijke duur van zijn arbeidsovereenkomst. De transitievergoeding wordt dus niet meer afgerond op halve dienstjaren.
- Door de introductie van de cumulatiegrond (de i-grond) kan een werkgever bij het indienen van een ontbindingsverzoek bij de rechter straks verschillende ontslaggronden met elkaar combineren.
- De werkgever moet jaarlijks een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang aan oproepkrachten met een nulurencontract of min-maxcontract. Dit aanbod is gebaseerd op de gemiddelde gewerkte arbeidsduur in de voorgaande twaalf maanden. Daarnaast moet de werkgever een oproepkracht straks minimaal vier dagen van tevoren oproepen (in de cao kan hiervan worden afgeweken).
- Payrollwerknemers vallen straks niet meer onder het uitzendregime. Hierdoor kunnen payrollbedrijven straks geen uitzendbeding en ruimere ketenbepaling meer hanteren voor payrollwerknemers. Daarnaast krijgen payrollwerknemers recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers die bij de werkgever in dienst zijn.
- Werkgevers gaan een lage WW-premie betalen voor werknemers met een vast contract en een hoge WW-premie voor werknemers met een flexibel contract.

Uitstel verplichte pensioenregeling voor payrollmedewerkers

De verplichting voor payrollbedrijven om voor een adequate pensioenregeling te zorgen voor payrollwerknemers is uitgesteld naar 1 januari 2021. Vanaf die datum moet een payrollwerknemer een adequate pensioenregeling krijgen als deze ook geregeld is voor vergelijkbare werknemers van de inlenende werkgever of in de betreffende sector. De pensioenregeling is in ieder geval passend als de payrollwerknemer deelneemt aan de pensioenregeling van de inlener.

Neemt de payrollwerknemer niet deel aan deze pensioenregeling van de inlener, dan zullen er vaste voorwaarden gelden voor de pensioenregeling van de payrollwerkgever zelf.

Mocht u in het kader van de nieuwe regelgeving nog vragen hebben of behoefte aan advies over de gevolgen hiervan voor uw organisatie, neem dan gerust contact op met Yvonne van der Loo (hrm@peelpartners.nl)