



Sociaal  
Werk  
Nederland



---

## WAB wet arbeidsmarkt in balans

### factsheet overige wijzigingen (maart 2019)



#### De overige wijzigingen op een rijtje gezet

*Het voorstel voor de Wet arbeidsmarkt in balans gaat een aantal wijzigingen meebrengen die van invloed zijn op de dagelijkse praktijk. De wet heeft als doel de verschillen tussen flexibiliteit en zekerheid te verminderen. Om dit te bereiken zijn voorstellen gedaan om de wetgeving op het terrein van flexibele arbeid en het ontslagrecht te herzien. Op het moment van publiceren van deze factsheet ligt het voorstel voor in de Eerste Kamer. De beoogde ingangsdatum van vrijwel alle onderdelen van het voorstel is 1 januari 2020. Voor de goede orde zij opgemerkt dat het nog slechts een voorstel betreft en het nog geen definitieve wetgeving is. In onderstaande factsheet wordt ingegaan op de beoogde aanpassing van diverse arbeidsrechtelijke onderwerpen die door de WAB gaan veranderen.*

#### Proeftijd

In het oorspronkelijke wetsvoorstel was het voorstel opgenomen om de proeftijd te verlengen tot maximaal 5 maanden bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd en tot maximaal 3 maanden bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Dit onderdeel is inmiddels ingetrokken en is geen onderdeel meer van de WAB.

De huidige bepalingen over de proeftijd blijven van toepassing. Deze bepalingen zijn als volgt:

- De proeftijd bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst van ten hoogste zes maanden is verboden. Ook een proeftijd in een opvolgende arbeidsovereenkomst met dezelfde werknemer is niet toegestaan. Dit ligt anders als een nieuwe arbeidsovereenkomst duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden eist. In dat geval is wel mogelijk om een geldige proeftijd overeen te komen;
- De proeftijd bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst langer dan zes maanden en korter dan twee jaar bedraagt maximaal één maand (gelijk voor werkgever en werknemer);
- De proeftijd bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst die voor twee jaar of langer is aangegaan bedraagt maximaal twee maanden (gelijk voor werkgever en werknemer);
- De proeftijd bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt maximaal twee maanden (gelijk voor werknemer en werkgever).

## Ontslaggronden

Aan de huidige ontslaggronden (zie: artikel 7:669 BW c-h) wordt een nieuwe ontslaggrond toegevoegd. Dit is de cumulatiegrond (i grond). De cumulatiegrond kan worden gebruikt in situaties waarbij zich omstandigheden voordoen uit de verschillende ontslaggronden (c-h) en waarin de omstandigheden niet voldoende zijn voor ontslag op grond van één van de gronden. Indien de omstandigheden onvoldoende zijn om één redelijke grond te vormen, kunnen de omstandigheden op grond van de cumulatiegrond (een cumulatie van de gronden c tot en met h) straks alsnog een redelijke grond voor ontslag opleveren. De rechter oordeelt of de aangevoerde omstandigheden in combinatie een redelijke grond voor ontslag opleveren. Deze wijziging brengt niet mee dat de werkgever een ontbinding kan krijgen op grond van het enkel niet willen voortzetten van het dienstverband.

Wanneer de rechter ontbindt op grond van de cumulatiegrond kan daar een extra vergoeding voor de werknemer aan verbonden worden van maximaal 50% van de voor de werknemer geldende transitievergoeding.

## Concurrentiebeding

In het wetsvoorstel wordt voorgesteld om de werknemer beter te beschermen tijdens ontslag in de proeftijd. Indien de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt beëindigd in de proeftijd kan de werkgever aan een in de arbeidsovereenkomst opgenomen concurrentiebeding geen rechten ontlenen, tenzij de werkgever alsnog kan motiveren dat het concurrentiebeding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. Dit is voorgesteld om misbruik van de proeftijd bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd tegen te gaan.

## Payrolling

Het kabinet vindt dat payrolling niet gebruikt dient te worden om te concurreren op arbeidsvoorwaarden. Payrolling is enkel een instrument om werkgevers te 'ontzorgen'. Daarom krijgen werknemers die in dienst zijn bij een payrollbedrijf op grond van de WAB aanspraak op minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden (met uitzondering van het pensioen) als de werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever. Daarnaast krijgen zij recht op een adequate pensioenvoorziening via het payrollbedrijf. Er wordt een definitie van payrolling in de wet opgenomen waarin naar voren komt dat payrolling niet wordt aangemerkt als uitzendarbeid. Payrolling als zodanig blijft dus wel mogelijk, maar het soepele arbeidsrechtelijke regime van de uitzendovereenkomst is straks niet meer van toepassing.

Mocht u vragen hebben over de onderwerpen die zijn behandeld in deze factsheet en heeft u een abonnement op JZO, neemt u dan via de gebruikelijke weg contact op met [JZO](#).

*Dit document is met grote zorgvuldigheid en met gebruikmaking van de meest actuele gegevens tot stand gekomen. Het is evenwel niet geheel uitgesloten dat de informatie uit dit document onjuistheden of onvolkomenheden bevat. Sociaal Werk Nederland aanvaardt geen aansprakelijkheid voor directe of indirecte schade ontstaan door eventuele onjuistheden en of onvolkomenheden.*