

Een overzicht van de belangrijkste maatregelen Wab:

- **Ontslag** wordt ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogenaamde **cumulatiegrond**. Een nieuwe ontslaggrond geeft de rechter de mogelijkheid ontslaggronden te combineren. De werknemer kan maximaal een halve transitievergoeding extra krijgen (bovenop de transitievergoeding), wanneer de cumulatiegrond gebruikt wordt voor het ontslag.
- Werknemers krijgen vanaf de eerste dag recht op een **transitievergoeding** (ontslagvergoeding), ook tijdens de proeftijd. Nu geldt dit pas vanaf een dienstverband vanaf twee jaar.
- De opbouw van de transitievergoeding wordt **verlaagd** bij lange dienstverbanden. Dit wordt voor iedereen een derde maandsalaris per gewerkt jaar.
- 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.
- Er komt een regeling voor **kleine werkgevers** om de **transitievergoeding** te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte.
- De opeenvolging van tijdelijke contracten, de zgn. **ketenbepaling**, wordt **verruimd**. Nu is het mogelijk om aansluitend drie tijdelijke contracten in twee jaar te aan te gaan. Dit wordt **drie** jaar.
- Werknemers die op **payrollbasis** werken, krijgen minimaal **dezelfde arbeidsvoorwaarden** als de werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever. Ook krijgen ze recht op een adequaat pensioen. 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 vier dagen van tevoren worden opgeroepen door de werkgever. Ook houden oproepkrachten recht op loon als het werk minder dan vier dagen van tevoren wordt afgezegd. De termijn van vier dagen kan bij cao worden verkort tot één dag