



salarisadministratie

Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

Wat betekent dat voor u?

Per 1 januari 2020 wordt de wet arbeidsmarkt in balans ingevoerd. Dit betekent dat werkgevers en werknemers vanaf die tijd te maken krijgen met nieuwe regels op het gebied van flexwerk, WW-premies en ontslag.

Doel van deze wet is om werknemers meer zekerheid te geven. In dit document zetten wij enkele belangrijke wijzigingen voor u uiteen.



**LET
OP:**

- Als de keten nog voor 1 januari 2020 over de 2 jaar heen gaat, is er een contract voor onbepaalde tijd!
- Er kunnen in de CAO uitzonderingen staan.

Ketenregeling

- De ketenbepaling wordt weer verlengd van twee naar drie jaar. Dit wil zeggen dat u maximaal drie tijdelijke contracten mag aanbieden in een tijdsbestek van drie jaar. Sluit u vier contracten af of overschrijdt u de termijn van drie jaar, dan wordt het automatisch een contract voor onbepaalde tijd. De keten wordt doorbroken als er meer dan zes maanden tussen twee tijdelijke contracten heeft gezeten.

Flexwerk

- Indien u in 2020 een oproepkracht een jaar in dienst heeft, dient u deze medewerker een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang welke is gebaseerd op de gemiddelde gewerkte arbeidsduur in de voorgaande 12 maanden. Overigens hoeft een oproepkracht niet op het aanbod in te gaan. Als hij liever zijn flexibiliteit behoudt, dan mag er ook op oude voet worden verdergegaan.
- De oproepkracht is straks alleen verplicht om gehoor te geven aan uw oproep als u hem minimaal vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch oproept. Zegt u een oproep binnen vier dagen voor aanvang schriftelijk of elektronisch af, dan heeft de werknemer recht op loon over de uren waarvoor hij oorspronkelijk is opgeroepen.

**LET
OP:**

Indien oproepkrachten op 1 januari 2020 al minimaal 12 maanden bij de werkgever werkt, dan moet de werkgever hen voor 1 februari 2020 een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang. Onze tip is om dit aanbod schriftelijk te doen.

- Als de werkgever dit aanbod niet doet of het aanbod doet met te weinig uren, dan kan de werknemer achteraf een loonvordering instellen voor het aantal uren waar hij op grond van de wet recht heeft.
- Het aanbod voor vaste uren hoeft door de werknemer niet geaccepteerd te worden als hij liever flexibel blijft. Leg dit wel schriftelijk vast.
- Bij cao kan de oproeptermijn van vier dagen, worden verkort naar 24 uur.



Payrolling

- De wet scherpt de regels voor payrolling aan. Payrollers krijgen recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers die in een gelijke of vergelijkbare functie bij de opdrachtgever in dienst zijn. Dit geldt ook voor arbeidsvoorwaarden met betrekking tot ontslag, zoals bijvoorbeeld een sociaal plan. Voor het pensioen voor payrollers komt een aparte regeling.

WW-Premie

- Per 2020 worden de bestaande sectorpremies en de Awf-premie vervangen. Werkgevers betalen dan niet meer op basis van de sector waarin ze door de belastingdienst zijn ingedeeld, maar op basis van de duur van de arbeidsovereenkomst van de werknemer. De werknemer met een contract voor onbepaalde tijd zal 5% goedkoper zijn, dan een werknemer met een tijdelijk contract.

Voorwaarden om de lage premie te mogen hanteren zijn:

- De arbeidsovereenkomst is schriftelijk overeengekomen;
- De arbeidsovereenkomst is voor onbepaalde duur;
- De contracturen per periode zijn eenduidig in de arbeidsovereenkomst vastgelegd;
- In het contract is niet bepaald dat de werknemer de eerste zes maanden geen recht heeft op salaris als hij niet werkt, ongeacht of dit risico voor rekening van de werkgever komt of niet;
- Flexibele contracten voor jongeren onder de 21 jaar die gemiddeld niet meer dan 12 uur per week werken vallen ook onder de lage premie.

LET OP:

Per 1 januari 2021 hebben payrollers ook recht op een adequaat pensioen, maar het is op dit moment nog niet duidelijk wat hieronder wordt verstaan.

LET OP:

- Zorg dat alle arbeidsovereenkomsten schriftelijk vastgelegd zijn en up-to-date zijn. Vermeld ook op de loonstrook het type contract. Dit kan een hoop kosten besparen.
- In het arbeidscontract mag ook een (vast) aantal uren per jaar vastgelegd worden voor de lage premie. Het loon moet wel gelijkmatig over het jaar betaald worden.

Ontslag

- De transitievergoeding bij onvrijwillige uitdiensttreding wordt verruimd. In plaats van na 24 maanden krijgen werknemers recht op een transitievergoeding vanaf de eerste werkdag. Dit geldt ook al tijdens de proeftijd.
- In het ontslagrecht zelf komt er een nieuwe ontslaggrond bij: de zogenaamde i-grond. Op basis van de i-grond mag je verschillende ontslaggronden combineren, zodat ze samen voldoende reden vormen voor de rechter om toch de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Dit geeft u meer mogelijkheden om een werknemer te ontslaan. Nadeel is echter dat de rechter als compensatie wel een extra vergoeding kan toekennen aan de werknemer.

LET
OP:

Start de ontslagprocedure bij UWV of rechter voor 1 januari 2020 of is de arbeidsovereenkomst voor die tijd opgezegd, dan geldt het oude recht.

