

Wet arbeidsmarkt in balans

Dit zijn de veranderingen

De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) bevat een pakket aan maatregelen om de verschillen tussen vast werk en flexwerk te verkleinen. Wat gaat er veranderen ten opzichte van de huidige situatie?



griph - your first partner

WET ARBEIDSMARKT IN BALANS
Igor Janssen, advocaat

T. +31 (0) 85 13 06 875 | www.griph.nl



WW-premiedifferentiatie



Afhankelijk van de sector waar een bedrijf actief is.

Het contract is leidend. Werkgevers betalen voor vaste werknemers een lagere premie dan voor werknemers met een tijdelijk of flexibel contract.

Let op: zorg dat vanaf 1 januari 2020 het soort contract op de loonstrook is vermeld.

Ketenregeling



Een vast contract geldt bij een 4e opvolgend contract en/of als elkaar opvolgende contracten gezamenlijk een periode van **2 jaar** overschrijden.

Een vast contract geldt bij een 4e opvolgend contract en/of als elkaar opvolgende contracten gezamenlijk een periode van **3 jaar** overschrijden.

Voor een arbeidsovereenkomst die eindigt **op of na 1-1-2020 geldt de ketenbepaling van 3 jaar**. Dit geldt óók als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 1-1-2020.

Let op: in de cao kunnen uitzonderingen staan.

Transitievergoeding



De vergoeding is in de **eerste 10 jaar** 1/3 maandsalaris per jaar. Daarna is het een 1/2 maandsalaris per jaar en krijgen 50-plussers met minimaal 10 dienstjaren 1 maand- salaris per dienstjaar.

Werknemers hebben **aanspraak op een transitievergoeding als zij minimaal 2 jaar in dienst zijn** als het dienstverband op initiatief van de werkgever wordt beëindigd.

De vergoeding is **altijd 1/3 maandsalaris** per jaar. De uitzondering voor 50-plussers geldt per 1-1-2020 niet meer.

Werknemers hebben **direct aanspraak op een transitievergoeding** als het dienstverband op initiatief van de werkgever wordt beëindigd.

Per 1 januari 2020.

Let op: start een ontslagprocedure bij UWV of rechter voor 1 januari 2020 en is de arbeidsovereenkomst voor die tijd opgezegd of heeft de werknemer voor die tijd met opzegging ingestemd, dan geldt het oude recht.

Ontslaggronden



- a. Bedrijfseconomische redenen
- b. Langdurige ziekte/ arbeidsongeschiktheid
- c. Frequent ziekteverzuim
- d. Disfunctioneren
- e. Verwijtbaar handelen
- f. Gewetensbezwaren
- g. Verstoorde arbeidsverhouding
- h. Andere omstandigheden

- a. Bedrijfseconomische redenen
- b. Langdurige ziekte/ arbeidsongeschiktheid
- c. Frequent ziekteverzuim
- d. Disfunctioneren
- e. Verwijtbaar handelen
- f. Gewetensbezwaren
- g. Verstoorde arbeidsverhouding
- h. Andere omstandigheden
- i. **Cumulatiegrond: combinatie van ontslaggronden**

Per 1 januari 2020.

Let op: het kan nuttig zijn om lopende ontslagtrajecten opnieuw te beoordelen om te zien of de cumulatiegrond soelaas kan bieden.

Oproepovereenkomst

(nuluren-en minmaxcontracten,
geen consignatiediensten)



Oproepovereenkomst met elkaar afspreken en die **oneindig voortzetten**.

Onzekere termijnen voor het oproepen en afzeggen van een oproepkracht (soms 1 dag van tevoren).

Verplichting om elke oproepkracht **na 12 maanden** een arbeidsovereenkomst te bieden op basis van het gemiddeld aantal gewerkte uren per maand in het voorgaande jaar.

Oproepkracht moet **minstens 4 dagen van tevoren** schriftelijk worden opgeroepen (bij cao kan deze termijn worden verkort tot 24 uur).

Per 1 januari 2020.

Let op: werken oproepkrachten op het tijdstip van inwerkingtreding al langer dan 12 maanden, dan moet de werkgever hen voor 1 februari 2020 een aanbod voor een vaste arbeidsovereenkomst doen.