

WET ARBEIDSMARKT IN BALANS

Bent u er klaar voor?



WAT IS HET DOEL VAN DE WAB?

Met de WAB beoogt de regering de kosten- en risicoverschillen tussen vast werk en flexwerk te verkleinen. Aan de ene kant worden werkgevers aangemoedigd om werknemers vaste contracten te bieden, aan de andere kant worden de mogelijkheden tot het bieden van flexibele contracten beperkt. Hierdoor moeten werknemers meer zekerheid krijgen, terwijl flexwerk mogelijk moet blijven waar nodig.



OPROEPOVEREENKOMST

Regels voor oproepcontracten veranderen.

HUIDIGE REGELING TOT 31-12-2019

- Oproepovereenkomst met elkaar afspreken en die oneindig voortzetten.
- Onzekere termijnen voor het oproepen en afzeggen van een oproepkracht (soms 1 dag van tevoren).

WAB SITUATIE VANAF 01-01-2020

- Verplichting om elke oproepkracht na 12 maanden een vaste uren omvang 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 verkort worden tot 24 uur).
- Dit aanbod voor vaste arbeidsomvang moet gedaan worden voor het einde van de 13e maand.

WAT ZIJN DE GEVOLGEN?

- Oproepkrachten moeten met een totaal dienstverband van langer dan 12 maanden een voorstel voor vaste uren krijgen.
- Tijdig werknemers informeren over aanvang werk, wijzigingen en afzeggen werk.
- Gebeurt dit niet tijdig dan dienen de ingeplande of gewijzigde uren uitbetaald te worden.
- Uitzonderingen zijn mogelijk per cao.

WAAR KUNNEN WIJ U BIJ HELPEN?

- Inventariseren lopende contracten van oproepkrachten en berekenen van het aanbod vaste uren.
- Inzichtelijk maken wanneer welke werknemers een aanbod vaste uren moeten krijgen.
- Brieven opmaken aanbod vaste uren en het aanpassen van contracten.
- Adviseren over de inrichting van de personeelsplanning zodat voldaan wordt aan de wetgeving en kosten worden bespaard/onder controle zijn.
- Controle cao en uitleg toepasbaarheid WAB.



KETENREGELING

De opeenvolging van tijdelijke contracten (de ketenbepaling) wordt verruimd.

HUIDIGE REGELING TOT 31-12-2019

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

WAB SITUATIE VANAF 01-01-2020

Een vast contract geldt bij een 4e opvolgend contract en/of als elkaar opvolgende contracten gezamenlijk een periode van 3 jaar overschrijden. Hiervoor kent de WAB geen overgangsrecht.

WAT ZIJN DE GEVOLGEN?

Werknemers met een 1e of 2e contract kunnen langer een tijdelijk contract krijgen tot 3 jaar.

WAAR KUNNEN WIJ U BIJ HELPEN?

- Inventarisatie en beoordelen van lopende tijdelijke contracten.
- Adviseren over de concrete mogelijkheden per werknemer.
- Controle cao .

WET ARBEIDSMARKT IN BALANS

Bent u er klaar voor?

ONTSLAGGRONDEN

Werknemers kunnen op basis van een combinatie van ontslaggronden ontslagen worden.

HUDIGE REGELING TOT 31-12-2019

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

WAB SITUATIE VANAF 01-01-2020

- 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 voor gronden c t/m h.



WAT ZIJN DE GEVOLGEN?

- Meerdere ontslaggronden zijn te combineren mits deze goed worden vastgelegd.
- Er is geen overgangsrecht en dus per 1-1-2020 direct inzetbaar, ook al is de dossieropbouw gestart in 2019.
- Cumulatiegrond kan leiden tot 50% hogere transitievergoeding.

WAAR KUNNEN WIJ U BIJ HELPEN?

Beoordelen en adviseren over lopende en toekomstige ontslagprocedures.

WW-PREMIEDIFFERENTIATIE

Er is een nieuwe rekenmethodiek voor het vaststellen WW-premies.

HUDIGE REGELING TOT 31-12-2019

Dit is afhankelijk van de sector waar een bedrijf actief in is.

WAB SITUATIE VANAF 01-01-2020

- In de nieuwe situatie is het contract leidend. Werkgevers betalen voor vaste werknemers een lagere premie dan voor werknemers met een tijdelijk of flexibel contract.
- De vermelding van de aard van het dienstverband dient op de loonstrook te staan.
- De hoge premie is niet van toepassing voor BBL-trajecten/ contracten voor jongeren onder de 21 jaar die ten hoogste 12 uur per week werken.



WAT ZIJN DE GEVOLGEN?

- Premies veranderen voor tijdelijke en vaste contracten.
- Arbeidsovereenkomsten moeten verplicht worden bewaard bij de salarisadministratie als bewijs voor de lage premie.

WAAR KUNNEN WIJ U BIJ HELPEN?

- Inventarisatie van alle contracten en de gevolgen m.b.t. de premieafdracht.
- Adviseren over verlenging contracten en de gevolgen voor de premie afdrachten.

WET ARBEIDSMARKT IN BALANS

Bent u er klaar voor?

PAYROLL

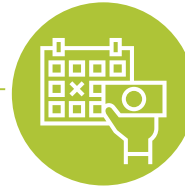
Payroll overeenkomst zijn niet langer gelijk met uitzendovereenkomsten.

HUIDIGE REGELING TOT 31-12-2019

- Payroll is nu juridisch gelijk met uitzenden. Dit betekent dat payroll onder de uitzend-cao valt, dat het uitzendbeding van toepassing is en de ketenregeling verlengd kan worden.
- De eerste 6 maanden kan de loondoorbetalingsverplichting worden uitgesloten bij cao.
- Ontslagbescherming voor de inlener wanneer deze niet verder wil met de payroll werknemer. Er moet dan grond zijn tot ontslag door het payroll bedrijf.

WAB SITUATIE VANAF 01-01-2020

- Payrollwerknemers vallen niet meer onder de definitie van een uitzendovereenkomst.
- Inlenersbeloning geldig voor payrollwerknemers met uitzondering van het pensioen dat een aparte regeling kent
- Voor het pensioen gaat per 1-1-2021 een aparte regeling gelden.
- Er is sprake van overgangsrecht voor tijdelijke payrollovereenkomsten die voor 1-1-2020 zijn afgesloten.
- Opdrachtgever moet de gegevens over de arbeidsvoorwaarden aanleveren aan de payrollwerknemer/organisatie.



WAT ZIJN DE GEVOLGEN?

- Werken met payrollwerknemers wordt door deze regeling duurder.
- Payroll biedt nauwelijks (financiële) voordelen meer.
- Communiceren van de arbeidsvoorwaarden die gelden bij de organisatie waar de payrollwerknemer is ingezet.

WAAR KUNNEN WIJ U BIJ HELPEN?

- Informeren over de wijzigingen met betrekking tot payroll.
- Adviseren over de communicatie van de arbeidsvoorwaarden richting de payrollwerknemers.

INFORMATIEPLICHT

Werkgevers hebben informatieplicht over de aard van het dienstverband.

HUIDIGE REGELING TOT 31-12-2019

Momenteel is hier geen duidelijke wetgeving over bekend.

WAB SITUATIE VANAF 01-01-2020

- Werkgever moet richting werknemers communiceren over de aard van het dienstverband.
- Bij Payroll/uitzenden geldt dat de werknemers geïnformeerd moeten zijn over de geldende arbeidsvoorwaarden bij de inlenende partij.



WAT ZIJN DE GEVOLGEN?

- Werkgever moet op de contracten aangeven wat de aard van het dienstverband is.
- Arbeidsvoorwaarden moeten worden gecommuniceerd richting de werknemer.

WAAR KUNNEN WIJ U BIJ HELPEN?

- Controleren naleving informatieplicht bij huidige contracten en communicatie naar werknemers.
- Adviseren over het borgen van de informatieplicht binnen uw personeelsadministratie.

WET ARBEIDSMARKT IN BALANS

Bent u er klaar voor?



TRANSITIEVERGOEDING

Bij ontslag op initiatief van werkgever hebben werknemers recht op een transitievergoeding. Regels omtrent duur en opbouw van transitievergoeding veranderen.

HUDIGE REGELING TOT 31-12-2019

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 maandsalaris 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.

WAB SITUATIE VANAF 01-01-2020

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, of niet wordt voortgezet. Is de start van de ontslagprocedure bij UWV of rechter voor 1-1-2020 of heeft de werknemer met opzegging ingestemd dan geldt het oude recht.

WAT ZIJN DE GEVOLGEN?

- De transitievergoeding gaat bij de WAB dunder worden voor dienstverbanden korter dan 2 jaar en goedkoper voor lange dienstverbanden.
- Werknemers hebben direct aanspraak op een transitievergoeding.

WAAR KUNNEN WIJ U BIJ HELPEN?

- Adviseren over aflopende contracten en gevolgen eventuele verlenging.
- Inventarisatie kosten transitievergoeding op lopende contracten. En inzicht geven in de verwachte kosten o.b.v. gegevens afgelopen 3 jaar.
- Uitleg rekentool transitievergoeding.