

WHAT THE

W*B?

Wet Arbeidsmarkt in Balans

WAT IS DE WAB?

per 1 januari 2020 is de **Wet arbeidsmarkt in balans (WAB)** van kracht.

WAT VERANDERT ER?

- **Ketenbepaling:** direct toepasbaar: 3 tijdelijke contracten in 3 jaar (tussenpoos van 6 maanden).
- **Transitievergoeding:** vanaf eerste contractdag recht op ½ maandsalaris per gewerkt dienstjaar. WW-premie: de sectorpremie vervalt en wordt premiedifferentiatie naar type contract. De WW-premie voor een bepaalde tijd contract ligt 5% hoger dan voor een onbepaalde tijd contract.
- **Ontslaggronden:** het “optellen” van meerdere ontslaggronden mag weer (cumulatie grond).
- **Oproepovereenkomsten:** oproep (schriftelijk/digitaal) minstens 4 dagen van tevoren. Bij wijziging van de duur of het intrekken van de oproep, heeft de oproepkracht recht op het oorspronkelijke loon. Een nul-uren contract = opzegtermijn van 4 dagen voor de oproepkracht. Na 12 maanden ben je verplicht om vaste uren aan te bieden o.b.v. gemiddelde aantal gewerkte uren.
- **Payrollers:** vallen onder het normaal arbeidsrecht en de arbeidsvoorwaarden moeten hetzelfde zijn als die van je medewerkers in loondienst. Het uitzendbeding vervalt. Het wat? Zie Google.

WAT MOET IK NU REGELEN?

- **Ketenbepaling:** onthoud dat voor medewerkers waarvan het contract op of na 1 januari 2020 eindigt de ketenbepaling van 3 jaar geldt. Het kan zijn dat er in jullie CAO een uitzondering wordt gemaakt. Check deze dus! En misschien een nieuwe contractcyclus bepalen?
- **Transitievergoeding:** check van welke medewerkers je afscheid zou willen nemen en bereken het verschil als je voor óf na 1 januari afscheid neemt. Maak een bewuste keuze. WW-premie: check voor 1 januari of iedereen een schriftelijke arbeidsovereenkomst heeft waarin duidelijk staat of het contract voor bepaalde of onbepaalde tijd is. Zet dit ook op de loonstrook. Zijn er misschien medewerkers die je sowieso graag een onbepaalde tijdscontract zou aanbieden? Zet dit dan vóór 1 januari om. Check met je salarisadministrateur of de nieuwe premies goed worden berekend en houd rekening met de nieuwe premies in je begroting.
- **Ontslaggronden:** ben je van plan een medewerker te ontslaan? Lekker tot volgend jaar wachten. Dit jaar is sowieso al bijna voorbij.
- **Oproepovereenkomsten:** zorg dat je jouw oproepers op tijd inplant, informeert en mogelijk annuleert om onnodige extra kosten te voorkomen. Check de grootte van je poule oproepkrachten. Door makkelijker te weigeren kan het zijn dat je meer oproepers nodig hebt. Check welke oproepcontracten al minimaal 12 maanden duren en doe uiterlijk in januari 2020 een aanbod.
- **Payrollers:** de criteria veranderen, dus stel jezelf de vraag: speel ik een actieve rol in het werving & selectieproces (allocatie)? Werkt de persoon alleen voor mij (exclusiviteit)? Is deze constructie nog steeds interessant nu er verschillende voordelen wegvallen? Houd er rekening mee dat overeenkomsten voor bepaalde tijd aangegaan voor 1 januari 2020 van rechtswege aflopen.

WELKE KEUZES MAAK IK LATER?

- **Ketenbepaling:** gewoon de nieuwe ketenbepaling (3x3x6) aanhouden, dat is alles. Transitievergoeding: maak de transitievergoeding standaard onderdeel van de eindafrekening wanneer een arbeidsovereenkomst op jullie initiatief wordt ontbonden of niet wordt verlengd.
- **WW-premie:** check tijdens de salarisronde van januari of het type arbeidsovereenkomst duidelijk op de loonstrook is vermeld en de berekende WW-premies kloppen.
- **Ontslaggronden:** dit was altijd al het geval, maar we kunnen het beter té vaak zeggen: bespreek regelmatig de performance met medewerkers. Maak heldere verbeterplannen en zorg dat je dossier op orde is.
- **Oproepovereenkomsten:** bedenk binnen 12 maanden hoeveel uur je wilt aanbieden in een volgend contract en doe dat aanbod.
- **Payrollers:** bereid je in de loop van 2020 alvast voor op het inrichten voor dezelfde pensioenvoorziening voor jouw payrollers.

KEEP IT SIMPLE!

Spoken er nog steeds vraagtekens door je hoofd?
Bel of mail ons voor meer info, advies of om samen te sparren over specifieke situaties.