



# De Wet Arbeidsmarkt in Balans

*Dit zijn de veranderingen*

Vanaf 1 januari 2020 geldt er een nieuwe wet: de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). Deze wet is vooral bedoeld om vast personeel aantrekkelijker te maken. Door de nieuwe wet verandert er nogal wat voor onze leden, klanten en medewerkers. Geen nood, AB Werkt is goed voorbereid. Je kunt op ons rekenen! We zetten in deze hand-out de belangrijkste veranderingen op een rij.

**AB**  
**WERKT** | ZUID-NEDERLAND

	WAT ZEGT DE HUIDIGE WETGEVING?	HOE WORDT DE WETGEVING NA DE INVOERING VAN DE WAB?	GEVOLGEN VOOR DE VASTE MEDEWERKERS	GEVOLGEN VOOR DE FLEXMEDEWERKERS
<b>KETENREGELING</b>	In een periode van twee jaar mogen drie opvolgende tijdelijke contracten worden afgesproken. Daarna volgt een vast dienstverband. De onderbreking van de keten is zes maanden.	De periode om tijdelijke contracten af te spreken is opgerekt naar 3 jaar. In deze periode mag je 3 tijdelijke contracten afspreken. De onderbreking van de keten blijft in principe zes maanden, maar in de WAB wordt het mogelijk om de termijn te verkorten naar drie maanden. Dat mag alleen via cao-afspraken en bij terugkerend tijdelijk werk dat maximaal negen maanden per jaar kan worden verricht.	Vanaf 1 januari 2020 mag je met medewerkers drie tijdelijke contracten in de periode van drie jaar afsluiten.	De regels voor uitzendkrachten en seizoenarbeiders veranderen niet. Daarvoor blijft het fasensysteem van kracht. Daarin doorloopt de medewerker Fase A, B en C gedurende de tijd dat hij of zij in dienst is.
<b>TRANSITIEVERGOEDING</b>	Medewerkers hebben recht op transitievergoeding als zij minimaal 2 jaar in dienst zijn en het dienstverband door de werkgever wordt beëindigd. De vergoeding is in de eerste tien dienstjaren 1/6 maandsalaris per half dienstjaar.  Vanaf ieder dienstjaar langer dan 10 jaar heeft de medewerker recht op 1/4 maandsalaris per half dienstjaar.  Medewerkers van 50 jaar en ouder hebben vanaf hun 50e per half dienstjaar recht op een 1/2 maandsalaris.	De medewerker heeft vanaf zijn eerste werkdag recht op een transitievergoeding als het dienstverband door de werkgever wordt beëindigd. Ook bij ontslag tijdens de proeftijd. De werkgever moet de ontslagen medewerker voortaan voor elk jaar dienstverband 1/3 bruto maandsalaris betalen. Ook voor de jaren na tien jaar dienstverband.  Verder wordt de periode voor de transitievergoeding voortaan niet meer afgerond op halve jaren, maar berekend over de werkelijke contractduur. Bij arbeidsovereenkomsten korter dan één maand wordt het loon gedurende deze arbeidsovereenkomst gezien als het bruto-maandsalaris. Kleine werkgevers krijgen onder de WAB compensatie voor de te betalen transitievergoedingen als ze met hun bedrijf stoppen vanwege ziekte of pensioen.	Je bent verplicht om bij iedere medewerker waarvan je het contract niet verlengt of beëindigt, de transitievergoeding uit te betalen.	Ook voor flexmedewerkers geldt de transitievergoeding vanaf dag 1.
<b>ONTSLAGRECHT</b>	Wanneer een werkgever een werknemer wil ontslaan, moet er sprake zijn van een redelijke grond daartoe. Binnen de huidige wetgeving zijn er acht ontslaggronden:  1. Bedrijfseconomische redenen 2. Langdurige ziekte / arbeidsongeschiktheid 3. Frequent ziekteverzuim 4. Disfunctioneren 5. Verwijtbaar handelen 6. Gewetensbezwaren 7. Verstoorde arbeidsverhouding 8. Andere omstandigheden waarbij van de werkgever niet kan worden verwacht dat het contract wordt voortgezet.  De ontslaggrond dient altijd voldragen te zijn.	Naast de 8 bestaande ontslaggronden, wordt er een nieuwe ontslaggrond toegevoegd. De i-grond, ofwel de cumulatiegrond. De cumulatiegrond houdt in dat de werkgever een medewerker kan ontslaan als er een optelsom van omstandigheden is, een combinatie van ontslaggronden. De verschillende ontslaggronden zijn dan individueel niet voldoende om ontslag aan te vragen. De cumulatiegrond maakt de beëindiging van een contract mogelijk, terwijl niet aan alle vereisten van een of meerdere ontslaggronden wordt voldaan.	Het ontslagrecht wordt eenvoudiger door de combinatie van de verschillende ontslaggronden.  Een mogelijke consequentie n.a.v. de cumulatiegrond kan zijn dat een werknemer maximaal een halve transitievergoeding extra krijgt.  Blijf letten op dossiervorming. In de praktijk moeten er namelijk nog steeds goede redenen zijn om een medewerker te kunnen ontslaan.	Het ontslagrecht wordt eenvoudiger door de combinatie van de verschillende ontslaggronden.  Een mogelijke consequentie n.a.v. de cumulatiegrond kan zijn dat een werknemer maximaal een halve transitievergoeding extra krijgt.  Blijf letten op dossiervorming. In de praktijk moeten er namelijk nog steeds goede redenen zijn om een medewerker te kunnen ontslaan. Loopt het niet goed met uw flexmedewerker, schakel dan tijdig AB Werkt in.
<b>POSITIE OPROEPKRACHTEN</b>	De werkgever en werknemer kunnen onderling oproepovereenkomsten afspreken. Dit kan oneindig worden voortgezet.	Een oproepkracht moet minstens 4 dagen van tevoren schriftelijk opgeroepen worden. Is de oproepstermijn korter, dan mag hij/zij het werk weigeren. Wordt een oproep tot werken korter dan vier dagen van tevoren afgezegd, dan krijgt de oproepkracht toch uitbetaald.	De regels voor oproepcontracten zijn van toepassing voor alle medewerkers met een nul-urencontract of min/max- contract. Let op! Een oproepkracht moet na 12 maanden een contractaanbod krijgen voor het gemiddelde aantal uren van het voorgaande jaar.	De regels voor oproepcontracten zijn van toepassing voor alle flexmedewerkers in Fase A waarbij de loondoorbetalingsverplichting is uitgesloten. Let op! Een oproepkracht moet na 12 maanden een contractaanbod krijgen voor het gemiddelde aantal uren van het voorgaande jaar.
<b>PAYROLLING</b>	Payrolling valt onder de werkingsfeer van de ABU cao. Dat houdt in dat voor uitzenden en payrollen dezelfde regels gelden, op het gebied van arbeidsvoorwaarden en rechtspositie.	De wet maakt onderscheid tussen payrollen en uitzenden. Wat is payrolling volgens de WAB? Als je als opdrachtgever zelf de allocatiefunctie vervult (je doet bijvoorbeeld zelf de werving en selectie van je medewerkers) en de medewerker exclusief tot de beschikking van jouw bedrijf staat. Payrollers krijgen vrijwel dezelfde arbeidsvoorwaarden als eigen medewerkers. Voor deze groep geldt niet meer het ABU fasensysteem maar gaat de ketenregeling gelden. Denk bijvoorbeeld ook aan het salaris, een 13e maand, vakantiedagen, bonussen en scholing. Payroll heeft echter nog steeds voordelen. Zo wordt de loonadministratie overgenomen en lopen werkgevers geen arbeidsrechtelijke en ziekterisico's. Payroll blijft dus ontzorgen op het gebied van HR, pensioen, verzuimbegeleiding en ontslag.	Vervul je zelf de allocatiefunctie (bijvoorbeeld de werving en selectie van de medewerker), dan is het vanaf 1 januari 2020 niet meer mogelijk om de medewerkers onder te brengen bij een uitzendbureau. AB Werkt kijkt graag met je mee naar de mogelijkheden om de flexibele arbeid in te richten.	Payrolling valt niet meer onder de voorwaarden van uitzenden. Met ingang van 1 januari 2020 is payrolling dus minder flexibel en zal voor payrollmedewerkers dezelfde rechtspositie en dezelfde arbeidsvoorwaarden van kracht zijn zoals die bij de opdrachtgever gelden voor vaste medewerkers.  Het is dan ook niet meer mogelijk om payrollers een contract op basis van het fasensysteem aan te bieden. We bepalen samen aan de voorkant of er sprake is van uitzenden of payrolling.
<b>WW-PREMIEDIFFERENTIATIE</b>	De hoogte van de WW-premie is afhankelijk van de sector waarin je bedrijf actief is.	De premiehoogte hangt af van de aard van het contract. Bij vaste contracten is de lage premie van toepassing. De hoge premie geldt voor contracten voor bepaalde tijd en voor contracten met een variabele arbeidsomvang en is 5% hoger dan de lage premie.	Voor medewerkers met een tijdelijke contract wordt de hoge WW-premie berekend. Medewerkers met vaste contracten vallen onder de lage WW-premie.	Voor de flexmedewerkers in Fase A/B wordt de hoge WW-premie berekend en voor Fase C medewerkers de lage premie.



In samenwerking met HAER, de HR-adviesdienst van AB Werkt.

*Heb je inhoudelijke vragen over wat de WAB betekent voor je huidige flexkrachten in dienst via AB Werkt, maak dan een afspraak met je accountmanager van AB Werkt. Wij komen graag bij je langs om te kijken naar de mogelijkheden om de flexibele arbeid in te richten.*

*Voor algemene vragen over de Wet Arbeidsmarkt in Balans, hoe deze wet in elkaar steekt en de gevolgen voor je bedrijfsvoering kun je terecht bij HAER Advies, de HR-adviesdienst van AB Werkt. [www.haer.nl](http://www.haer.nl)*

Aanvullende informatie over de Wet Arbeidsmarkt in Balans vind je op onze website: [www.ab-werkt.nl/wab](http://www.ab-werkt.nl/wab)

**Hoofdkantoor AB Werkt Herten-Roermond**

Mussenberg 5 | 6049 GZ Herten | 0475 - 35 20 30 | [info@ab-werkt.nl](mailto:info@ab-werkt.nl) | [ab-werkt.nl](http://ab-werkt.nl)

