

WHAT'S THE WAB?

De belangrijkste punten van de
Wet Arbeidsmarkt in balans (Wab)
op een rij voor intermediairs en ondernemers

DE WAB IN JIP-EN-JANNEKETAAL



Vanaf 1 januari 2020 schuift de **Wab-wolk** over werkend Nederland en **regent het nieuwe Wab-regels**.

Doelstelling van de Wab: De flexbaan wordt minder flexibel én duurder voor de werkgever en de vaste baan wordt ietsjes minder vast.

De belangrijkste veranderingen van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) zetten we voor je op een rij. Aangeboden door Flexpedia.

PAYROLL

Payroll medewerkers vallen niet meer onder de uitzendregels. Geen fase-systeem dus. De 5,5 jaar flexibiliteit via de ABU/NBBU Cao kan niet meer voor de payroll medewerker.



Je mag als werkgever de payroll medewerkers vanaf 1 januari 2020 maximaal 3 contracten aanbieden in 3 jaar tijd voordat je ze een vast dienstverband moet aanbieden.

Payroll medewerkers krijgen minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij de opdrachtgever. Vanaf 2021 ook een adequaat pensioen.

OPROEPKRACHTEN



Een werknemer met een oproepcontract moet minstens vier dagen van tevoren door de werkgever worden opgeroepen.

Ook houden oproepkrachten recht op loon als het werk minder dan vier dagen van tevoren wordt afgezegd. De termijn van vier dagen kan bij een bepaalde cao worden verkort tot één dag.

KETENREGELING VERRUIMD

3 aansluitende arbeidscontracten in de eerste 3 jaar in plaats van 2 jaar.



De ketenregeling wordt onderbroken wanneer er minimaal 6 maanden tussen de contracten zit. Uitzondering: per cao kan de tijdsduur verkort worden van zes naar drie maanden als er sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat maximaal negen maanden per jaar kan worden gedaan.

WW-PREMIE VOOR FLEX DUURDER



De WW-premie voor flexwerkers wordt hoger (ca. 5%) dan voor medewerkers met een vast contract.

Jongeren tot 21 jaar met een bijbaantje (max. 12 uur per week) blijven wel onder de lage WW-premie vallen.

ONTSLAG VASTE KRACHTEN 'MAKKELIJKER'



Ontslag wordt met ingang van 1 januari 2020 ook mogelijk als er sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogenaamde cumulatiegrond of combinatiegrond.

Nu moet de werkgever aan één van de acht ontslaggronden volledig voldoen. Deze nieuwe, negende grond, geeft de rechter de mogelijkheid omstandigheden te combineren.

TRANSITIEVERGOEDING VANAF DAG 1



Werknemers hebben vanaf de eerste dag van hun dienstverband recht op een transitievergoeding als het dienstverband wordt beëindigd of niet wordt voortgezet op initiatief van of door toedoen van de werkgever.

Dus bijvoorbeeld ook als het dienstverband tijdens de proeftijd wordt beëindigd op initiatief van de werkgever, moet de werkgever een transitievergoeding betalen aan de werknemer.

OPBOUW TRANSITIEVERGOEDING SIMPELER



De opbouw van de transitievergoeding wordt vereenvoudigd. Met ingang van 1 januari 2020 geldt dat voor ieder dienstjaar 1/3 maandsalaris wordt opgebouwd voor de transitievergoeding (pro rata bij een gedeeltelijk dienstjaar).

De verhoogde opbouw voor werknemers van 50 jaar en ouder die langer dan 10 jaar in dienst zijn, geldt per 1 januari 2020 niet meer.

UITZENDEN VERSUS PAYROLL

Met de invoering van de Wab ontstaat er een grotere scheiding tussen uitzenden en payrollen.

Een payroll onderneming kan na 1 januari 2020 de uitzend cao niet meer toepassen als zij geen allocatiefunctie (samenbrengen vraag en aanbod) heeft vervuld.

Uitzendbedrijven worden vanaf 2020 ingedeeld in sector 52 'Uitzendbedrijven'. Payroll ondernemingen worden vanaf 2020 in sector 45 'Zakelijke dienstverlening III' ingedeeld. Dit is van belang voor de hoogte van de Werkhervattingskas (Whk) premies. De Whk premie is weer van invloed op de kostprijs.

flexPEDIA