SNAP DE WAB!

DE KERNPUNTEN VAN DE WAB IN ÉÉN FACTSHEET!

WAB = AFKORTING VOOR DE WET ARBEIDSMARKT IN BALANS.
Een wet die op 1 januari 2020 (grotendeels) in werking treedt en die impact heeft op veel organisaties. Ook op die van jou?

Doe de check!

CHECKLIST:

Heeft jouw organisatie **mensen in dienst met (flexibele) contracten?** (Contract voor bepaalde tijd, Oproepkrachten of 0-urencontracten)

Is jouw organisatie actief in een **sector die conjunctuurgevoelig is?** Waarbij het strategisch belangrijk is om tijdig te kunnen opschalen en afschalen met personeel?

Heb je één of meer keer gekozen voor ja? Dan heeft de WAB zeker impact op jouw organisatie. **CRUCIAAL** dus dat je op de hoogte bent van onderstaande kernpunten!

WAT IS DE W.A.B.?

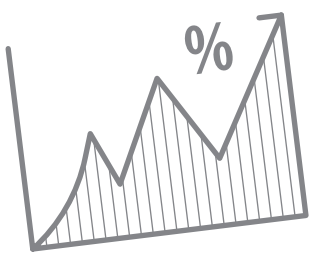
Op 1 januari 2020 treedt de nieuwe Wet Arbeidsmarkt in Balans grotendeels in werking. Wat is het achterliggende idee? Het kabinet wil met deze nieuwe wet organisaties stimuleren om meer mensen een **vast contract voor onbepaalde tijd** te geven. De kloof tussen vast en flexibele contracten wil het kabinet hiermee verkleinen. Daarnaast wil de wetgever ook dat werknemers een gelijkmatiger inkomen ontvangen. Dit heeft impact op organisaties. Zeker wanneer je actief bent in conjunctuurgevoelige sectoren zoals productie of transport en logistiek waar het van strategisch belang is om te werken met een flexibele schil.

Logistic Force biedt je deze factsheet aan met hierop de belangrijkste kernpunten van de W.A.B. Handig want zo kun je een betere inschatting maken wat de impact gaat zijn.

WAT WIJZIGT ER VANAF 1 JANUARI 2020?

WAT IS EEN 'VAST CONTRACT' IN DE WAB?

- **Schriftelijke arbeidsovereenkomsten** voor **onbepaalde** tijd die de **omvang** van de te verrichten arbeid **eenduidig** vastleggen.
- **Alle** andere contractvormen zijn volgens de WAB flexibele contractvormen.



WW-PREMIE

- Premiedifferentiatie niet langer per sector maar per werknemer op basis van contractvorm.
- Laag tarief voor werknemers met een vast contract voor onbepaalde tijd.
- Hoog tarief voor alle andere 'flexibele' contractvormen.
- Verschil tussen het hoog en laag tarief komt neer op 5%.
- Sectorpremie en algemene Awf-premie vervallen.
- Hoog tarief kan met terugwerkende kracht worden geheven.

VERRUIMING KETENREGELING

Als werkgever krijg je meer ruimte voor opeenvolgende tijdelijke contracten, de zogeheten ketenbepaling.

- Vanaf 1 januari 2020: binnen 36 maanden, maximaal 3 flexibele contracten (met optioneel een tussenpauze van minder dan 6 maanden) alvorens het contract automatisch wordt omgezet naar een vast contract voor onbepaalde tijd.
- Na een tussenperiode van 6 maanden tussen tijdelijke contracten, start de ketenregeling opnieuw.

TRANSITIEVERGOEDING VANAF DAG ÉÉN

- Vanaf 1 januari 2020: Werknemer heeft per direct en vanaf dag één recht op transitievergoeding (ook in de proeftijd).
- Werkgever dient over alle gewerkte dagen transitievergoeding te betalen.
- Hoogte transitievergoeding = 1/3e maandsalaris per dienstjaar dan wel naar rato.

EXTRA ONTSLAGGROND

- Vanaf 1 januari 2020: Invoering extra ontslaggrond naast de bestaande ontslaggronden; **de cumulatiegrond**
- Mogelijkheid om een contract te ontbinden op grond van een combinatie van niet voldragen ontslaggronden.
- Rechter kan bij gebruik van de cumulatiegrond een extra vergoeding toekennen (maximaal 50% van de transitievergoeding).
- Cumulatiegrond kan niet worden ingezet bij ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid.

EERDER OPROEPEN VAN OPROEPKRACHTEN

- Vanaf 1 januari 2020 moet je als werkgever een oproepkracht **minimaal 4 dagen van tevoren** schriftelijk of elektronisch oproepen om te komen werken.
- Doe je dit niet? Dan heeft de werknemer de vrijheid om hier geen gehoor aan te geven.
- Trek je de oproep binnen de 4 dagen in of wijzig je hem? Dan heeft de werknemer recht op het loon over de tijden waarvoor hij was opgeroepen.
- De termijn van vier dagen kan onder voorwaarden worden verkort en moet bij CAO zijn afgesproken.
- Na 12 maanden ben je als werkgever in de 13e maand verplicht om de oproepkracht een contract aan te bieden met een vaste arbeidsomvang (dus een vast aantal uren).
- De arbeidsomvang moet tenminste gelijk zijn aan het gemiddelde aantal gewerkte uren in de afgelopen 12 maanden.
- Doe je dit niet dan heeft de werknemer recht op het loon dat je had moeten aanbieden.
- Werknemer heeft met terugwerkende kracht van 5 jaren recht op nabetaling van loon ter hoogte van het gemiddelde aantal uren dat aangeboden had moeten worden.

PAYROLL

- Payrollkrachten hebben vanaf 1 januari 2020 recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als vaste werknemers.
- Dit geldt **ook voor secundaire arbeidsvoorwaarden** zoals vakantiedagen en scholingsregelingen. (Harmonisering van het pensioen volgt mogelijk in een latere fase).
- Met de WAB komt een duidelijk onderscheid tussen uitzenden en payrolling.
  - Onderscheid in allocatiefunctie: Een payroll werkgever brengt vraag en aanbod niet actief bij elkaar.
  - Een payroller gaat slechts bij één opdrachtgever aan het werk.

STRATEGISCHE AFWEGING M.B.T. DE FLEXIBELE SCHIL

Als ondernemer is het van belang om voor jezelf de juiste strategische afwegingen te maken.

- Hoe ziet je werknemersbestand er nu uit? Percentage medewerkers met een vast contract voor onbepaalde tijd versus 'flexibele' contracten. Flexibele contractvormen of de inhuur wordt duurder door de WAB.
- Welke administratieve maatregelen moet ik intern treffen om niet tegen vervelende verrassingen aan te lopen? Heb ik hier voldoende grip op?
- Wat gaat het effect zijn op je kostprijs?
- Wat doet de economie? We zitten nu in een hoogconjunctuur maar dat blijft niet eeuwig zo. Wat als de economie kantelt? Hoe belangrijk is het dan om flexibel te zijn? Wat is de waarde van de flexkracht in jouw onderneming?

DISCLAIMER
We hebben onze uiterste inspanning geleverd om de W.A.B. in één factsheet overzichtelijk en duidelijk weer te geven. Hier kunnen echter geen rechten aan ontleend worden. Ook kan het voorkomen dat er nog zaken aangevuld en gewijzigd worden m.b.t. tot de W.A.B.
Datum publicatie: 02-oktober-2019