

WET ARBEIDSMARKT IN BALANS (WAB)

De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) zorgt ervoor dat de regels omtrent flexwerk, het ontslagrecht en de WW-premie wijzigen.

*“Flexwerkers
worden duurder”*

Bron: NOS.nl

*“WAB maakt
flex duurder”*

Bron: flexmarkt.nl

*“Flex wordt
duurder”*

Bron: Volkskrant

MAAR HOE ZIT HET NU ECHT?

VAST CONTRACT

De ketenregeling kent een verruiming in de looptijd van de bepaalde tijd contracten. Van 3 contracten voor de totale duur van 2 jaar, wordt de regeling verruimd naar 3 contracten in 3 jaar. De onderbrekingstermijn is 6 maanden, tenzij er in de CAO 3 maanden is overeengekomen.

OPROEPKRACHTEN

De oproepkracht die 12 maanden in dienst is dient een aanbieding te ontvangen voor een vast aantal uur per tijdvak. (Het gemiddelde aantal uur van het laatste jaar) Daarnaast moet de werkgever een oproepkracht minimaal vier dagen voordat de dienst aanvangt oproepen. Een oproep die wijzigt binnen 4 dagen van de oproep zal leiden tot een loonsanctie voor de oorspronkelijk uitgezette uren.

PAYROLL

Vanaf 1 januari 2020 is het niet meer toegestaan om bij payrolling gebruik te maken van het fasesysteem, maar moet er verplicht ingeschaald worden conform het ketenrecht. (Oftewel 3 bepaalde tijdcontracten in 3 jaar, alvorens een contract voor onbepaalde tijd) De definitie van payrolling is: 1. Er geen sprake is van een allocatiefunctie (oftewel een rol in het bij elkaar brengen van vraag en aanbod) én 2. Er sprake is van een exclusiviteitsafpraak. (De payroll kracht is alleen inzetbaar voor de organisatie die de payrollkracht aanbrengt.) Indien één van de bovenstaande factoren niet van toepassing is, is er sprake van uitzenden.

ONTSLAGGROND

Vanaf 1 januari 2020 is het mogelijk om een cumulatiegrond toe te passen als ontslaggrond. Dit houdt in dat naast de bestaande 8 ontslaggronden er 1 bij komt namelijk de gecombineerde ontslaggrond. Wanneer er gekozen wordt om deze toe te passen kan de rechter een extra factor toekennen op de wettelijke transitievergoeding.

TRANSITIEVERGOEDING

Een werknemer heeft vanaf de eerste werkdag recht op een transitievergoeding indien de werkgever de opdracht beëindigt. Tevens gaat voor alle werknemers een opbouw gelden van 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar. Dit staat gelijk aan 2,78% van de loonsom per tijdvak.

WW-PREMIE

De WW-premie voor werknemers met een onbepaalde tijd contract daalt en voor flexibele/bepaalde tijd contracten stijgt de premie fors. Het verschil bedraagt 5%. Dit heeft een kostenstijging tot gevolg voor flexibele arbeid.

CAO WIJZIGINGEN

Per 1 januari kent de ABU een nieuwe CAO voor uitzendkrachten. Met deze CAO zijn alle relevante verschillen met de NBBU CAO komen te vervallen en is er sprake van één CAO voor uitzendkrachten. De belangrijkste wijzigingen voor u op een rij:

1. Vakantiebijslag voor alle uitzendkrachten (m.u.v. vakantiekrachten) naar 8,33% per 31-12-2019.
2. Aanzegtermijn: indien de opdracht langer dan 26 weken heeft geduurd is de aanzegtermijn 10 kalender dagen (met uitzendbeding).
3. De uren die worden besteed aan een vak examen (of cursus) dienen te worden uitbetaald.
4. Allocatiegroepen waar een afwijkende inschaling voor gekozen kan worden, zijn alleen nog door de overheid bepaalde groepen. Schoolverlaters vallen hierbuiten.
5. De informatie omtrent de beloning die geldt bij een inlener dient te worden vastgelegd, of te worden ondertekend door de opdrachtgever.
6. Geboorteverlof geldt ook voor uitzendkrachten en bedraagt één keer de wekelijkse arbeidsduur.
7. Per 1 september 2019 is de opvolgend werkgeverschap regeling veranderd: De uitzendkracht die overstapt naar een opvolgend werkgever, heeft recht op alle opgebouwde rechten. Ook die opgebouwd zijn bij andere opdrachtgevers, alvorens de werknemer bij de desbetreffende opdrachtgever in dienst treedt.