



## Wijzigingen Wet Arbeidsmarkt in Balans

Per 1 januari 2020 treedt de nieuwe Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in. Deze nieuwe wet heeft een aantal gevolgen voor alle werkgevers en werknemers in Nederland en dus ook voor u.

**De WAB heeft als doel: De balans op de arbeidsmarkt verbeteren en de verschillen tussen 'flex werk' en 'vast werk' verkleinen.**

Wij informeren u graag over de belangrijkste maatregelen per 1 januari 2020. Deze zijn te verdelen in de volgende categorieën:

1. Ontslagrecht
2. Flexibele arbeid
3. WW premies

### ONTSLAGRECHT

#### **Introductie cumulatiegroond**

Deze biedt de mogelijkheid de arbeidsovereenkomst bij meerdere niet-voldragen ontslaggronden toch te ontbinden. Voorheen moest aan minstens één voldragen ontslaggrond voldaan worden.

*Als voorbeeld: Ontslag door combinatie van disfunctioneren én een verstoorde arbeidsrelatie.*

#### **Transitievergoeding**

Als het dienstverband op initiatief van de werkgever wordt beëindigd heeft de werknemer recht op een transitievergoeding vanaf de eerste dag. Voorheen was dit na 2 jaar dienstverband.

*Tip: Vanaf 01-04-2020 kunnen werkgevers bij het UWV compensatie aanvragen voor de transitievergoeding die zij verschuldigd zijn aan werknemers die werden ontslagen omdat ze twee jaar ziek zijn. Deze regeling geldt met terugwerkende kracht voor dienstverbanden die vanaf 01-07-2015 zijn geëindigd.*

### FLEXIBELE ARBEID

#### **Verruiming Ketenregeling**

Vanaf 1 januari is het weer mogelijk om drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten binnen maximaal drie jaar af te sluiten met de medewerker.

#### **Verbetering van de bescherming van oproepkrachten**

Oproepkrachten moeten eerder worden opgeroepen. Een werkgever moet een oproepkracht ten minste vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch oproepen. Doet een werkgever dat niet, dan is de oproepkracht niet verplicht gehoor te geven aan de oproep.

Als de werkgever de oproep binnen vier dagen intrekt of aanpast, moet de oproepkracht toch het loon ontvangen over de tijden waarvoor hij was opgeroepen.

Na 12 maanden moet een oproepkracht een aanbod voor vaste arbeidsomvang krijgen. Als de overeenkomst 12 maanden heeft geduurd, moet een werkgever in de 13e maand deze oproepkracht een aanbod voor een vaste arbeidsomvang doen. Hierbij kan geen sprake zijn van

uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht. Doet de werkgever dit niet, heeft de oproepkracht automatisch recht op het loon van het dienstverband dat de werkgever had moeten aanbieden. Oproepkrachten die op 01-01-2020 langer dan 12 maanden aan het werk zijn, moeten binnen één maand na ingang van de WAB alsnog een vaste arbeidsomvang aangeboden krijgen.

### Duidelijker verschil maken tussen uitzenden en payrolling

Vanaf 1 januari zijn de 'bijzondere regels' voor uitzenden alleen nog bedoeld voor werkgevers (=uitzendorganisaties) die vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar hebben gebracht en als er geen sprake is van exclusiviteit van de werknemer.

Dit betekent dat voor payrollmedewerkers straks dezelfde arbeidsvoorwaarden gelden als voor werknemers in vaste dienst.

Met andere woorden zal het verschil tussen uitzenden en payrolling liggen in:

1. Heeft het flexbedrijf een actieve rol gehad in de werving van de kandidaat?
2. Is er sprake van exclusiviteit van de werknemer?

Uitzenden:		Payrolling:
- CAO ABU		- CAO opdrachtgever
- Inlenersbeloning		- Alle arbeidsvoorwaarden inlener
- Fasensysteem 5,5 jaar		- Ketensysteem 3 contracten in 3 jaar
- STIPP Pensioen		- Pensioen opdrachtgever
= Flex		= Vast

## WW PREMIES

De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) moet het voor werkgevers aantrekkelijker maken om hun werknemers een vast contract te bieden. Daarom komt er per 1 januari 2020 een lagere WW-premie voor vaste contracten. De oude sectorpremie en de algemene Awf-premie komen te vervallen.

### Nieuwe situatie WW premies

Het hoge tarief ligt 5 procent hoger dan het lage tarief.

**Hoog tarief:** Iedereen die geen vast contract heeft (flex-contact / tijdelijk contact / 0-uur contract).

**Laag tarief:** Werknemers met een vast contract.

## WAT KUNT U VAN ONS VERWACHTEN?

### HR partner met kennis van zaken!

Onze HR specialisten staan altijd paraat om u antwoord te geven op al uw vragen met betrekking tot HR aangelegenheden.

### Flexibiliteit

Met behulp van de modernste IT tools en onze jarenlange ervaring in de werving & selectie van personeel helpen wij dagelijks veel ondernemers uit de schoonmaakbranche. Wij ondersteunen u in uw zoektocht naar personeel, flexibele contracten en andere HR oplossingen.

### Vacatures en sollicitaties

Onze online vacature- en sollicitatiemogelijkheden maakt het sollicitatieproces voor u en de medewerkers snel en efficiënt.

### Geen ziekterisico

Zoals u van ons gewend bent blijft een goede en adequate verzuimbegeleiding belangrijk en loopt u geen enkel risico wanneer de medewerkers via ons worden ingezet.

### HR Advies

Uiteraard gaan wij graag met u persoonlijk in gesprek over deze HR ontwikkelingen maar ook over andere vraagstukken.

### Zorgeloos ondernemen

Of het nu gaat om het uitbesteden van de werving en selectie, de vermindering van de administratieve druk of het optimaliseren van uw HR processen. 365 Cleanit is uw partner voor HR vraagstukken binnen de schoonmaakbranche.

## MEER WETEN?

U kunt ons bereiken via telefoonnummer 088-3365566 of [info@365cleanit.nl](mailto:info@365cleanit.nl).