

Wet Arbeidsmarkt in balans (WAB): verandering regels arbeidsovereenkomsten en ontslag per 1 januari 2020

Per 1 januari 2020 veranderen de regels rondom arbeidsovereenkomsten en ontslag. In deze mailing informeren wij u in vogelvlucht over deze wijzigingen. Dit overzicht is geenszins uitputtend! Mocht u naar aanleiding van deze mailing meer willen weten, dan kunt u contact opnemen met Ron Visser of Nermin Korpos.

Arbeidsovereenkomsten

De lage of hoge WW-premie

Vanaf 1 januari 2020 vervallen de sectorale premiefondsen. Hiervoor in de plaats komen er twee premiepercentages: een hoge premie voor de flexcontracten en een lage premie voor de vaste contracten. Het verschil tussen de hoge en de lage premie zal 5% bedragen. In de praktijk betekent dit maximaal ongeveer € 2.800 aan WW-premie per werknemer per jaar.

U moet altijd het hoge percentage toepassen, tenzij u voldoet aan alle voorwaarden om het lage percentage toe te passen. Deze voorwaarden zijn:

1. U heeft een schriftelijke, door beide partijen ondertekende, arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten en bewaart deze bij de salarisadministratie. Wij verzoeken u dus om ons te voorzien van alle arbeidsovereenkomsten (voor zover u dat nog niet heeft gedaan). Let op: een schriftelijke bevestiging aan uw werknemer dat een overeenkomst voor bepaalde tijd is omgezet naar een overeenkomst voor onbepaalde tijd voldoet dus niet aan de voorwaarde.
2. De arbeidsomvang is in de arbeidsovereenkomst vastgelegd. Een oproepovereenkomst (ook die voor onbepaalde tijd) voldoet dus niet aan de voorwaarde voor het toepassen van de lage WW-premie.
3. Bij deeltijdwerk mag gedurende het jaar maximaal 30% zijn afgeweken van de overeengekomen arbeidsduur.

Ketenregeling arbeidsovereenkomsten

Vanaf 2020 kunt u met uw werknemer drie contracten voor bepaalde tijd in maximaal drie jaar aangaan. Het volgende contract is dan een contract voor onbepaalde tijd. Momenteel kunt u met uw werknemer drie contracten voor bepaalde tijd in maximaal twee jaar aangaan voordat u een overeenkomst voor onbepaalde tijd moet aangaan.

Let op dat bij elke overeenkomst die eindigt op of na 1 januari 2020 direct de nieuwe keten geldt!

Minimale oproeptermijn en aanbod vaste uren oproepwerknemers

Per 1 januari 2020 moeten werkgevers oproepkrachten minstens vier dagen van te voren oproepen voor werk. Als de werkgever binnen vier dagen de oproep annuleert, dan heeft de werknemer recht op loon voor de uren waarvoor de werknemer was opgeroepen.

Tevens moet de werkgever per 1 januari 2020 aan oproepkrachten die langer dan twaalf maanden in dienst zijn een overeenkomst aanbieden voor een vast aantal uren.

Gelijke arbeidsvoorwaarden payrollwerknemers

Voor overeenkomsten met payrollwerknemers die zijn aangegaan vanaf 1 januari 2020 geldt dat minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van toepassing zijn als die van de werknemers die in dienst zijn van het bedrijf. Uitzondering hierop is het pensioen; de regels rondom pensioen wijzigen vanaf 2021.

Ontslag

Transitievergoeding vanaf eerste werkdag

Indien op uw initiatief ontslag van de werknemer plaatsvindt of op uw initiatief een arbeidsovereenkomst niet verlengd wordt, dan bent u hem vanaf de eerste werkdag een transitievergoeding verschuldigd. Momenteel geldt dat alleen bij ontslag van werknemers met een overeenkomst voor onbepaalde tijd of een overeenkomst met een looptijd vanaf twee jaar. Tevens wijzigt de berekeningswijze van de vergoeding, waardoor u over het algemeen tot een lagere vergoeding zult komen.

Ontslagverruiming

Vanaf 1 januari 2020 komt er een nieuwe ontslaggrond: de cumulatiegrond. U kunt uw werknemer ook proberen te ontslaan bij de kantonrechter wanneer verschillende ontslaggronden tezamen voor een kantonrechter voldoende zijn voor ontslag. De rechter kan dan wel een extra vergoeding toekennen die u aan de werknemer verschuldigd bent ter hoogte van maximaal de helft van de transitievergoeding.