

Factsheet Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

Oktober 2019

*Weer een
aardverschuiving
binnen het
arbeidsrecht, let op!*

De WAB treedt per 1 januari 2020 in werking en wil de kosten- en risicoverschillen tussen contractsvormen verminderen, zodat flexibel werk wordt gebruikt waar de aard van het werk en niet alleen de kosten daartoe nopen. De WAB wil dat het aangaan van een vast contract aantrekkelijker is voor werkgevers, zodat voor werkenden meer perspectief op zekerheid ontstaat. Of dat met de invoering van de cumulatietoelagen met een mogelijke extra ontslagvergoeding en een transitievergoeding vanaf dag één van het dienstverband is gelukt, valt te bezien. Inzake flexibele arbeid, payrolling, ontslagrecht en de transitievergoeding worden in ieder geval belangrijke wijzigingen doorgevoerd. Hier volgt een greep uit de voornaamste wijzigingen die in werking treden per 1 januari 2020, tenzij hierna expliciet een andere datum wordt genoemd.

Flexibele arbeid

Wijzigingen betreffen de oproepovereenkomst, de ketenbepaling en payrolling.

Oproepovereenkomst

1. Hebt u als werkgever de tijdstippen waarop moet worden gewerkt niet minstens vier dagen vooraf schriftelijk of elektronisch aan uw werknemer gemeld? Dan mag de werknemer uw oproep naast zich neerleggen. De termijn van vier dagen kan bij o.a. cao worden verkort tot niet minder dan 24 uur.
2. Wijzigt de werkgever bij de aanvang van de arbeid de oproep of trekt u deze in? Dan krijgt de werknemer het loon waarop hij aanspraak conform uw oorspronkelijke oproep.
3. Telkens wanneer een oproepcontract twaalf maanden heeft geduurd, moet de werkgever binnen een maand een vaste arbeidsomvang aanbieden. Deze moet minstens gelijk zijn aan de gemiddelde omvang van de arbeid in voornoemde referentieperiode. Zo niet, dan heeft de werknemer recht op loon over die gemiddelde arbeidsduur uit de referentieperiode.

4. Het UWV gaat werkgevers compenseren voor transitievergoedingen die op of na 1 juli 2015 zijn betaald bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst na twee jaar ziekte. Dit moet 'slapende dienstverbanden' tegengaan. De tijd dat de arbeidsovereenkomst slapend is geweest, telt mee voor de hoogte van de transitievergoeding, maar wordt niet gecompenseerd.



www.springadvocaten.nl

Als wij de media mogen geloven, is het bedrijfsleven nog niet voldoende bekend met voornoemde wijzigingen die op korte termijn van kracht worden. Hopelijk hebben wij daarin hiermee verandering gebracht.

Deze publicatie is zorgvuldig samengesteld voor een snelle en globale beeldvorming, maar kan niet alle details van de wetwijzigingen weergeven. Hebt u na het lezen specifieke vragen? Leg deze dan voor advies aan ons voor.