

# Wet Arbeidsmarkt in Balans: wij wijzen u de weg!

De WAB komt steeds dichterbij. Voor u als ondernemer kan deze wet gevolgen hebben voor uw flexibele personeelsbestand. Wat gaat er precies wijzigen met de inwerkingtreding van de WAB?

## Hoe is het nu geregeld?

## Hoe wordt het straks?

## Vanaf wanneer gelden deze regels?

	<b>Verruiming ketenregeling</b>	Een werkgever mag een medewerker drie contracten voor bepaalde tijd aanbieden in twee jaar. Daarna dient een contract voor onbepaalde tijd te worden aangeboden.	Een werkgever mag drie contracten voor bepaalde tijd aanbieden in drie jaar. Hierna moet een contract voor onbepaalde tijd worden aangeboden.	Als een medewerker een arbeidsovereenkomst heeft die eindigt op of na 1 januari 2020 geldt de ketenregeling van drie jaar.
	<b>Transitievergoeding</b>	Medewerkers kunnen pas aanspraak maken op een transitievergoeding vanaf het tweede gewerkte jaar.	Medewerkers kunnen vanaf de eerste werkdag al aanspraak maken op een transitievergoeding.  De vergoeding bedraagt $\frac{1}{3}$ maandsalaris per jaar.	Per 1 januari 2020.
	<b>Onderbouwing ontslag</b>	Momenteel bestaan er acht gronden voor een werkgever om een medewerker te kunnen ontslaan. De werkgever moet minimaal één van die acht redenen volledig kunnen aantonen.	Aan de acht gronden is een negende grond toegevoegd: de cumulatiegrond. Hiermee kan een werkgever ontslaggronden met elkaar combineren.	Per 1 januari 2020.
	<b>Hogere WW-premie voor tijdelijk werk</b>	De hoogte van de ww-premie is afhankelijk van de sector waarin het bedrijf actief is.	De hoogte van de WW-premie wordt bepaald door het contractsoort. Werkgevers betalen een lagere premie voor medewerkers met een vast contract en een hogere WW-premie voor medewerkers met een tijdelijk contract.	Per 1 januari 2020.
	<b>Positie oproepkrachten</b>	Er is veel onzekerheid over het oproepen voor (en annuleren van) werk.  Werkgevers kunnen oneindig oproepovereenkomsten zonder vaste arbeidsomvang aangaan.	Werkgevers moeten oproepkrachten minstens vier dagen van tevoren oproepen en/of afzeggen. Wordt het afzeggen van de oproep niet op tijd gedaan door de werkgever? Dan moet de oproepkracht wel uitbetaald worden voor de geplande werkzaamheden.	Per 1 januari 2020.  Na 12 maanden dient een aanbod van een vaste arbeidsomvang door de werkgever gedaan te worden.  Medewerkers die op 1 januari 2020 al twaalf maanden of langer werken, moeten voor 1 februari 2020 een aanbod van vaste arbeidsomvang krijgen.
	<b>Veranderende regels rondom payroll</b>	Payroll kent als zodanig geen eigen definitie.  Werkgevers kennen een flexibele toepassing van arbeidsovereenkomsten op basis van de wet en cao	Payroll is gedefinieerd en wordt als zodanig opgenomen in de wet.  Payrollmedewerkers dienen dezelfde arbeidsvoorwaarden te genieten als medewerkers die direct bij de opdrachtgever in dienst zijn.  Ketenregeling is van toepassing	Per 1 januari 2020.  Het overgangsrecht bepaalt dat de ketenregeling pas van toepassing is zodra een nieuwe overeenkomst (ook bij voortzetting van het dienstverband) in 2020 wordt aangegaan. Er is geen overgangsrecht rondom het toepassen van de arbeidsvoorwaarden. Dit betekent dat voor bestaande overeenkomsten per 1 januari 2020 de nieuwe regels direct gelden.
	<b>Pensioen</b>	Een payrollmedewerker heeft recht op pensioenopbouw na 26 gewerkte weken.	Payrollmedewerkers krijgen recht op een adequate pensioenregeling die gelijkwaardig is aan die van zijn of haar collega's die direct in dienst zijn bij de opdrachtgever.	Deze regeling is één jaar uitgesteld en geldt pas vanaf 1 januari 2021.

Wat betekenen deze wijzigingen voor u en uw onderneming? Payroll Select gaat hierover graag met u in gesprek!

> Ga naar [www.payrollselect.nl/wab](http://www.payrollselect.nl/wab) of bel 0570 850 555.