

# VERANDERINGEN WET ARBEIDSMARKT IN BALANS

## HOE IS HET NU?

## HOE WORDT HET MET DE WAB?

## VANAF WANNEER GELDT HET?

### KETENREGELING



Een vast contract geldt bij een 4e opvolgend contract en/of als elkaar opvolgende contracten gezamenlijk een periode van **2 jaar** overschrijden.

Een vast contract geldt bij een 4e opvolgend contract en/of als elkaar opvolgende contracten gezamenlijk een periode van **3 jaar** overschrijden.

Voor een arbeidsovereenkomst die eindigt **op of na 1-1-2020 geldt de ketenbepaling van 3 jaar**. Dit geldt óók als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 1-1-2020.

Let op: in de cao kunnen uitzonderingen staan.

### TRANSITIEVERGOEDING



De vergoeding is in de **eerste 10 jaar** 1/3 maandsalaris per jaar. Daarna is het een 1/2 maandsalaris per jaar en krijgen 50-plussers met minimaal 10 dienstjaren 1 maandsalaris per dienstjaar.

De vergoeding is **altijd 1/3 maandsalaris** per jaar. De uitzondering voor 50-plussers geldt per 1-1-2020 niet meer.

Per 1 januari 2020.

**Let op:** start een ontslagprocedure bij UWV of rechter voor 1 januari 2020 en is de arbeidsovereenkomst voor die tijd opgezegd of heet de werknemer voor die tijd met opzegging ingestemd, dan geldt het oude recht.

Werknemers hebben aanspraak op een **transitievergoeding als zij minimaal 2 jaar** in dienst zijn als het dienstverband op initiatief van de werkgever wordt beëindigd.

Werknemers hebben **direct aanspraak op een transitievergoeding** als het dienstverband op initiatief van de werkgever wordt beëindigd.

### ONTSLAGGRONDEN



1. Bedrijfseconomische redenen
2. Langdurige ziekte/ arbeidsongeschiktheid
3. Frequent ziekteverzuim
4. Disfunctioneren
5. Verwijtbaar handelen
6. Gewetensbezwaren
7. Verstoorde arbeidsverhouding

1. Bedrijfseconomische redenen
2. Langdurige ziekte/ arbeidsongeschiktheid
3. Frequent ziekteverzuim
4. Disfunctioneren
5. Verwijtbaar handelen
6. Gewetensbezwaren
7. Verstoorde arbeidsverhouding
8. Andere omstandigheden
9. **Cumulatiegrond: combinatie van ontslaggronden**

Per 1 januari 2020.

**Let op:** het kan nuttig zijn om lopende ontslagtrajecten opnieuw te beoordelen om te zien of de cumulatiegrond soelaas kan bieden.

### OPROEPOVEREENKOMST

(nul-uren- en minmax-contracten, geen consignatiediensten)



**Onzekere termijnen** voor het oproepen en afzeggen van een oproepkracht (soms 1 dag van tevoren).

Oproepkracht moet **minstens 4 dagen van tevoren** schriftelijk worden opgeroepen (bij cao kan deze termijn worden verkort tot 24 uur).

Per 1 januari 2020.

**Let op:** werken oproepkrachten op het tijdstip van inwerkingtreding al langer dan 12 maanden, dan moet de werkgever hen voor 1 februari 2020 een aanbod voor een vaste arbeidsovereenkomst doen

Verplichting om elke oproepkracht **na 12 maanden een arbeidsovereenkomst** te bieden op basis van het gemiddeld aantal gewerkte uren per maand in het voorgaande jaar.

### WW-PREMIE DIFFERENTIATIE



Afhankelijk van **de sector** waarin een bedrijf actief is

Het **contract** is leidend. Werkgevers betalen voor vaste werknemers een lagere premie dan voor werknemers met een tijdelijk of flexibel contract.

**Let op:** zorg dat vanaf 1 januari 2020 het soort contract op de loonstrook is vermeld.