

WAB TO DO?



To-do-lijst ter voorbereiding
op de nieuwe

Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)
die per 1 januari 2020 in werking treedt

Vooruitgang door vernieuwend werkgeven

Oproepcontracten & hogere premie flexibele contracten

Wat er verandert

U moet de oproepkracht voortaan ten minste vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch oproepen. Zo niet, dan hoeft de oproepkracht niet te komen. Verder houdt de oproepkracht recht op loon als de oproep binnen vier dagen voor het begin van de arbeid wordt ingetrokken of gewijzigd.

Als u na 12 maanden het dienstverband wenst voort te zetten, moet u de oproepkracht een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang. Die arbeidsomvang moet tenminste gelijk zijn aan het gemiddelde van de arbeidsomvang van de voorafgaande 12 maanden. De WW-premie voor flexibele contracten gaat omhoog. Dat betreft oproep-, nuluren, min/max- en tijdelijke overeenkomsten.

WAB TO DO!

- Schat in of de termijn van vier dagen werkbaar is in uw organisatie. Zo niet, check dan bij uw accountmanager van AWVN of deze termijn kan/moet worden verkort (tot minimaal een dag) via de cao.
- Inventariseer nu al welke oproepovereenkomsten in januari 2020 12 maanden of langer lopen. Bereid het aanbod voor een vaste arbeidsomvang voor en check welke consequenties dat voor u heeft.
- Check of per 1 januari 2020 uw loonstroken vermelden wat voor soort contract het betreft: bepaalde/onbepaalde tijd en/of oproep-, nuluren, min/max-overeenkomsten (dit wordt verplicht!).

Verruimde ketenregeling

Wat er verandert

Een dienstverband voor onbepaalde tijd ontstaat na verloop van 36 maanden of bij meer dan drie arbeidsovereenkomsten dus niet meer al na verloop van 24 maanden. Dit geldt ook als de lopende arbeidsovereenkomst is aangegaan vóór 1 januari 2020 (directe werking). Dit is dus een verruiming van de ketenregeling.

WAB TO DO!

- Inventariseer de lopende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en check of/waar de wens bestaat langer met elkaar door te gaan. Als bijvoorbeeld in januari 2020 een tweede jaarcontract eindigt, mag u nu nog een jaarcontract aanbieden, zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.
- Check of in uw cao of arbeidsvoorwaardenregeling de huidige ketenregeling (of een afwijking daarvan bij cao) is opgenomen. Als dit het geval is, kunt u geen gebruik maken van de nieuwe wettelijke regel. Check bij uw accountmanager van AWVN of de tekst kan/moet worden aangepast.

Gewijzigde transitievergoeding

Wat er verandert

De berekening van de transitievergoeding wordt anders, wat vaak voordeliger uitpakt voor u als werkgever. De transitievergoeding geldt voor iedereen vanaf dag 1 (ook voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten) en bedraagt 1/3 maandsalaris per dienstjaar. De huidige transitievergoeding blijft gelden voor procedures die in 2019 zijn gestart.

WAB TO DO!

- Inventariseer of u lopende (of aanstaande) trajecten heeft die richting een einde van de arbeidsovereenkomst gaan. Als dat het geval is, kan het voordeliger zijn de start van een eventuele procedure (of onderhandelingen daarover) uit te stellen tot in 2020. Bij tijdelijke contracten kan het een reden zijn om deze niet langer te laten lopen dan 31 december 2019. Met de transitievergoedingstool van AAVN berekent u eenvoudig het verschil tussen de huidige transitievergoeding en de transitievergoeding die u per 1 januari 2020 moet betalen.

www.aavn.nl  transitievergoeding berekenen


Compensatie transitievergoeding

Wat er verandert

Vanaf 1 april 2020 kunt u bij het UWV een compensatie krijgen voor de transitievergoeding die u heeft betaald aan zieke werknemers die twee jaar ziek waren. Dit kan met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015. U kunt de relevante stukken (via een nog beschikbaar te stellen digitaal formulier) bij het UWV indienen vanaf 1 april tot (voor oude gevallen) 1 oktober 2020. Voor nieuwe gevallen heeft u steeds 6 maanden de tijd.

WAB TO DO!

- Inventariseer de gevallen waarvoor u compensatie wilt ontvangen en zorg ervoor dat u alle documenten beschikbaar heeft die het UWV nodig heeft.

www.aavn.nl  regeling compensatie transitievergoeding

Nieuwe ontslaggrond

Wat er verandert

Met de WAB wordt een nieuwe ontslaggrond geïntroduceerd, de zogeheten cumulatiegrond (i-grond). Deze combinatiegrond maakt het mogelijk meerdere ontslaggronden uit de wet te combineren.

WAB TO DO!

- Inventariseer of er lopende of aanstaande trajecten zijn waarbij het lastig is om één van de ontslaggronden in de wet (volledig) te bewijzen. Dan kan het verstandig zijn om een eventuele procedure na 1 januari 2020 te starten, zodat u gebruik kunt maken van de i-grond. Let op dat de rechter wel een verhoging van maximaal 50% van de transitievergoeding kan toekennen als u de i-grond (met succes) gebruikt. Het blijft hierbij van belang om aan goed dossiermanagement te doen. Hiervoor kunt u bij ons een masterclass volgen.

www.aavn.nl  agenda voor actuele data.



Meer weten?

Hebt u behoefte aan meer informatie over één van deze onderwerpen?

Op www.awvn.nl kunt u de whitepaper downloaden die AWVN heeft gepubliceerd over de Wab.

Komt u er zelf niet uit of heeft u advies nodig? Neem dan contact op met één van de Wab-experts van AWVN, telefoon 070 850 86 05.



· Saskia Breukels

Marco Veenstra ·



· Jikke Blokker

Eva de Graaff ·



· Esther van den Bergh

Jop Ringeling ·



· Astrid Zuidinga

Postadres Postbus 93050
2509 AB Den Haag

Bezoekadres Bezuidenhoutseweg 12
2594 AV Den Haag

Telefoon 070 850 86 00
Fax 070 850 86 01

AWVN-werkgeverslijn
Telefoon 070 850 86 05
E-mail werkgeverslijn@awvn.nl

Web www.awvn.nl