

Hoe bereid ik me voor op de Wet Arbeidsmarkt in Balans?



Oproepkrachten

Oproepkrachten zijn werknemers met een contract zonder een minimum aan uren of een min-max contract. Uitzendkrachten kunnen tevens doorgaan als oproepkracht, dit betekent dat tarieven van uitzendbureaus omhoog gaan. Met betrekking tot de Wet Arbeidsmarkt in Balans geldt het volgende: Een oproepkracht moet minimaal 4 dagen vooraf worden opgeroepen. Wanneer een oproep binnen 4 dagen voor aanvang wordt gewijzigd, dan mag geweigerd worden en dient de werkgever minimaal 3 uur uit te betalen. Bovendien geldt een uitbetaling van minimaal 3 uur, ook wanneer er minder uren gewerkt is door de oproepkracht. Na 12 maanden is het verplicht de oproepkracht een contract aan te bieden met minimaal de gemiddelde werkuren per week van het afgelopen jaar. Het is aan de oproepkracht of het contract wordt geaccepteerd.

Wat betekent dit voor jou?

Zorg op tijd voor een planning en deel oproepkrachten efficiënt in. Heb je op 1 januari 2020 oproepkrachten 12 maanden in dienst, dan moet je een contract met een vast aantal uren aanbieden. Bij een tegenvallende omzet is het niet altijd voordelig om een oproepkracht af te bellen of eerder naar huis te sturen dus let hierop. [Klik hier voor een aantal voorbeelden.](#)

Ketenbepaling

Het is mogelijk om over een periode van 3 jaar, 3 tijdelijke contracten aan te bieden. Dat betekent dat een werknemer een 1e tijdelijk contract krijgt en 2 maal een verlening. De periode van 6 maanden tussen de contracten, verantwoordelijk voor het opnieuw beginnen van de keten, blijft wel hetzelfde. Per CAO kan dit verschillen! (Laat dit zonodig door een expert-jurist uitzoeken)

Payroll medewerkers

Er zijn nieuwe eisen gesteld rondom Payroll medewerkers. Deze Payroll medewerkers krijgen dezelfde rechten op arbeidsvoorwaarden als reguliere medewerkers.

Wat betekent dit voor jou?

De constructie van Payroll medewerkers wordt minder flexibel en er zullen hogere kosten ontstaan.

WW Premie

Vanaf januari komt er 1 WW-premie voor alle werkgevers. De premie is nu gekoppeld aan de sector, vanaf januari zal dit gekoppeld worden aan het soort arbeidscontract. Er komt één hoge premie voor alle tijdelijke contracten en één lage premie voor alle onbepaalde tijd contracten. Het verschil tussen genoemde premies zal circa 5% zijn.

Wat betekent dit voor jou?

Krijg inzicht in het huidige personeelsbestand. Denk goed na over het moment wanneer je werknemers een onbepaalde tijd contract aanbiedt. Op de loonstrook moet het type arbeidsovereenkomst vermeld worden. Er zijn natuurlijk wel uitzonderingen zoals BBL-leerlingen en jongeren met een bijbaan van minder dan 12 uur per week. De totale werkgeverslasten kunnen hierdoor hoger worden dan tot nog toe het geval.

Transitievergoeding

Iedere werknemer krijgt recht op een transitievergoeding bij een onvrijwillig vertrek. De transitievergoeding bij langere dienstverbanden wordt verlaagd maar werknemers die uit dienst gaan tijdens een proeftijd hebben tevens recht op een vergoeding. [Klik hier voor een aantal voorbeelden.](#)

Ontslagrecht

Betreffende het ontslagrecht is er sprake van enige versoepeling. Bij het aanvragen van een ontslag kunnen meerdere redenen aangekaart worden waardoor de ontslagvergunning gemakkelijker verkregen kan worden. Daar tegenover staat dat de ontbinding bij de kantonrechter duurder wordt.



Dijkgraaf Reinders
Boogschutterstraat 80
7324 BA Apeldoorn
Info@dijkgraafreinders.nl
dijkgraafreinders.nl