

## **WAB: checklist voor nieuwe arbeidsmarktregels**

*Publicatiedatum: 30-10-2019*

Door de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in balans (WAB) verandert er per 1 januari 2020 een aantal zaken als het gaat om het arbeidsrecht.



De Rijksoverheid heeft daartoe een [WAB-checklist](#) voor werkgevers gemaakt, waar u kunt kijken wat u nog voor 1 januari moet doen. Zorg dat u hier tijdig op inspeelt.

### **Nieuwe arbeidsmarktregels**

De WAB is met name gericht op het herstel van de balans tussen vast en flexibel werk. De wijzigingen per 2020 hebben onder meer betrekking op oproepkrachten en payrollers. Ook zijn er gevolgen voor de verschuldigde WW-premie en de te betalen transitievergoeding bij ontslag.

### **Ontslag**

Het wordt makkelijker om werknemers om persoonlijk getinte redenen te ontslaan. Er komt een cumulatiegrond. Dit houdt in dat meerdere ontslaggronden die ieder voor zich niet voldoende voldragen zijn, gecombineerd kunnen worden, waardoor het voor de rechter toch mogelijk wordt om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Wel kan de rechter nog bepalen dat de werkgever naast de transitievergoeding nog een aanvullende vergoeding ter hoogte van maximaal 50% van de transitievergoeding moet betalen.

### **Oproepkrachten**

Oproepkrachten die 12 maanden in dienst zijn, moeten voortaan van hun werkgever een aanbod krijgen voor een vast aantal arbeidsuren gerelateerd aan de gemiddelde arbeidsomvang van de verloonde uren in de 12 maanden daarvoor. Het gaat om verloonde uren, dus ook ziekte-uren en vakantie-uren tellen mee.

### **Payrollers**

Werknemers die ingehuurd worden via een bedrijf dat payrollers uitleent, krijgen dezelfde rechten als werknemers van het bedrijf werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies. De inhurende werkgever (inlener) moet het uitlenende payrollbedrijf informeren over de arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn.

### **WW-premie**

De hoogte van verschuldigde WW-premie is vanaf 2020 afhankelijk van de vraag van wat voor soort contract sprake is. De premie voor werknemers met een flexibel arbeidscontract is als uitgangspunt hoger dan die voor een werknemer met een vast contract.

### **Transitievergoeding**

Vanaf 2020 treden er wijzigingen op ten aanzien van de transitievergoeding. Nieuw is dat de transitievergoeding al geldt vanaf de eerste werkdag. Dus ook een werknemer die in de proeftijd ontslagen wordt heeft recht op een transitievergoeding. Het is dan niet meer vereist dat de betreffende werknemer al minimaal twee jaar in dienst is. Ook de verhoogde opbouw na tien dienstjaren komt te vervallen. De transitievergoeding bedraagt nu standaard een derde maandsalaris per dienstjaar.

Heeft u vragen over de wijzigingen van de WAB, neem dan contact met ons op.