

Nieuw arbeidsrecht 2020

De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) komt er aan. De achterliggende gedachte ervan is om de kloof tussen vast en flex kleiner te maken en het stimuleert de overheid personeel vast aan te nemen. De wet treedt in werking op 1 januari 2020. Lees de belangrijkste wijzigingen.

Ontslagrecht aangepast

De WAB introduceert een nieuwe ontslaggrond, de zogezegde 'i-grond' of cumulatiegrond. Stel, een werknemer functioneert onvoldoende (d-grond), maar er is nog geen verbetertraject gestart; als gevolg hiervan raakt de arbeidsrelatie verstoord (g-grond). Ieder afzonderlijk zijn deze gronden onvoldoende voor ontslag. De nieuwe i-grond voorziet daarin. Bij de i-grond kunnen twee of meer ontslaggronden gecombineerd worden tot één voldragende ontslaggrond: de cumulatiegrond. Let wel, de kantonrechter kan bij de i-grond een hogere transitievergoeding toewijzen, maximaal 50 procent.

Transitievergoeding

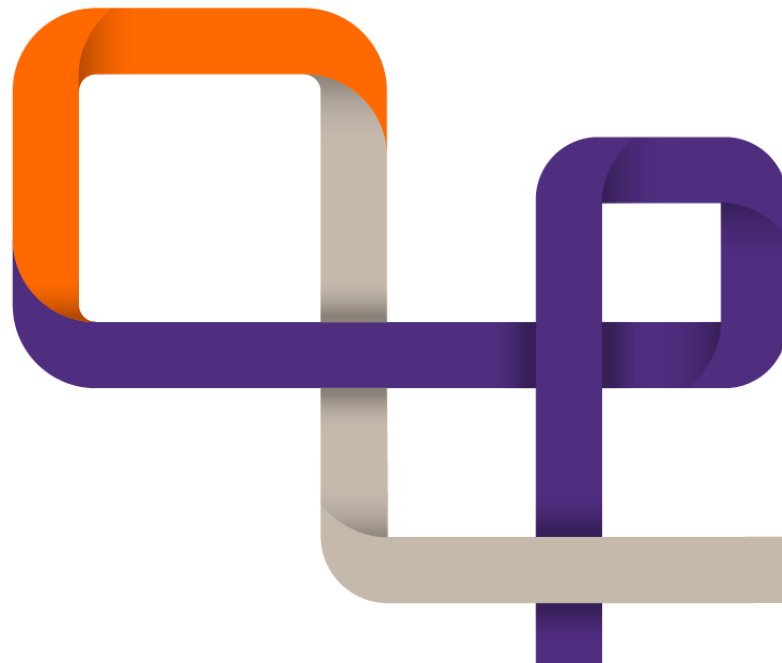
De WAB wijzigt ook de berekening van de transitievergoeding. De transitievergoeding zal worden berekend vanaf dag 1 van het dienstverband (nu nog na 2 jaar) en de vergoeding bedraagt altijd een derde maandsalaris per dienstjaar. Diverse compensatieregelingen zullen verschijnen, onder andere voor kleine werkgevers die wegens faillissement hun bedrijf beëindigen, alsmede voor langdurig arbeidsongeschikten die na 104 weken ziekte uit dienst treden.

Ketenregeling

Onder de WAB wordt eveneens de ketenregeling verruimd.

<u>Huidige ketenregeling</u>	<u>Nieuwe 2020-regeling</u>
Maximaal 3 tijdelijke contracten	Maximaal 3 tijdelijke contracten
Maximaal 6 maanden tussenpoos	Maximaal 6 maanden tussenpoos
Totale contractduur maximaal 24 maanden	Totale contractduur maximaal 36 maanden

Dat betekent dat de tijdelijke contracten die u onder de WAB kunt aanbieden, gemiddeld langer kunnen duren dan onder de huidige regeling, 12 maanden ten opzichte van 8 maanden.



Oproepovereenkomsten

Ook ten aanzien van de oproepovereenkomsten komt het een en ander te wijzigen.

- Oproepkrachten moeten tenminste 4 dagen van tevoren worden opgeroepen (bij cao te verkorten).
- Toch afzeggen? Uiterlijk 4 dagen voor aanvang van het werk (bij cao te verkorten).
- Te laat afgezegd? Dan is het loon over de totale bedoelde oproep verschuldigd.
- Na 12 maanden moet u een oproepkracht aanbieden de gemiddelde arbeidsduur over de afgelopen 12 maanden 'vast te klikken' als zijn nieuwe gebruikelijke arbeidsduur per maand.

Oproepovereenkomsten

De manier waarop de WW wordt gefinancierd wijzigt: voor vaste contracten betaalt u als werkgever een lagere WW-premie dan voor flex-contracten. Over alle oproep-, nuluren-, min/max- en tijdelijke contracten betaalt u vanaf 2020 een hoge premie. Het verschil in het hoge en lage percentage is altijd 5 procent. Bijvoorbeeld, lage premie 1 procent, hoge premie 6 procent.

Wilt u meer weten over het nieuwe arbeidsrecht?

Download onze whitepaper op:
grantthornton.nl/arbeidsrecht



Contact

Vragen, advies of gewoon even sparren? Neem contact op met onze arbeidsrechtsspecialisten.



Tessa Viragh
Senior bedrijfsjuridisch adviseur
T 088 676 97 25
E tessa.viragh@nl.gt.com



Bert Boermans
Senior bedrijfsjuridisch adviseur
T 088 676 92 69
E bert.boermans@nl.gt.com



Grant Thornton
An instinct for growth™

© Grant Thornton Accountants en Adviseurs B.V. Alle rechten voorbehouden.
Grant Thornton Accountants en Adviseurs B.V. is lid van Grant Thornton International Ltd (Grant Thornton International). Grant Thornton International en haar leden zijn geen wereldwijde vennootschap. Diensten worden geleverd door onafhankelijke leden.