

FISCOUNT

Wat wijzigt de **Wet arbeidsmarkt in balans** voor u?

DE WET ARBEIDSMARKT IN BALANS

Per **1 januari 2020** wijzigt het arbeidsrecht aanzienlijk. U moet nu al weten wat er staat te veranderen, want er is **werk aan de winkel**. Daarnaast kunt u nu al kansen uit de Wet arbeidsmarkt in balans halen, mits u weet welke **kansen** dat zijn.



DE OPROEPOVEREENKOMST

Geen vaste urenomvang?

Dan is er sprake van een oproepovereenkomst. Ook bij min-max! Iedere oproepkracht moet ten minste **4 dagen** voor de te werken dag worden opgeroepen, tenzij in de cao anders is bepaald. Na 12 maanden doet u een **aanbod voor een vaste arbeidsomvang**, gebaseerd op het gemiddelde aantal gewerkte uren in dat jaar.



CUMULEREN BIJ ONTSLAG

Wie personeel via de kantonrechter wil ontslaan, kan ontslaggronden combineren. Dit heet **cumulatie** en vormt de i-grond. Let erop dat de kantonrechter tot **50% extra transitievergoeding** aan de werknemer kan toekennen!



DE TRANSITIEVERGOEDING

Eén regel: **1/3e maandsalaris** per gewerkt kalenderjaar, dus zonder opbouw bij lang dienstverband / 50-jarigen. Vanaf **dag één** op te bouwen en **per dag** te berekenen, zonder blokken van 6 maanden.



DE KETENREGELING

U mag uw tijdelijke werknemer **drie contracten** aanbieden, verspreid over een periode van **drie jaar**. Nadat er meer

dan zes maanden zijn verstreken, mag u een nieuwe keten starten, tenzij in de cao anders is bepaald. Bijvoorbeeld bij seizoenswerk kan een periode van meer dan drie maanden voldoende zijn om een nieuwe keten te mogen starten. Loopt het tijdelijke contract in 2019 af? Dan kunt u alvast **profiteren van de nieuwe wetgeving**, mits: u nog geen drie contracten hebt aangeboden en niet eerder dan in 2020 de 24 maanden worden overschreden.



PAYROLLING

Payrollen wordt niet langer gelijkgesteld aan **uitzenden** en deze voordelen vervallen daarom. Denk ook aan de ketenbepaling. Daarnaast hebben payrollers **dezelfde rechten** als de overige werknemers van de inlener.

PREMIEDIFFERENTIATIE

Voor werknemers met een schriftelijk vast contract dat geen oproepovereenkomst is, betaalt u een **lage premie**. Voor alle overige werknemers wordt een **hoge premie** betaald. De sector-indeling wordt voor de WW-premie losgelaten.

