

## Checklist Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

### Oproepcontracten en hogere premie flexibele contracten

#### Wat er verandert

1. De werkgever moet de oproepkracht voortaan ten minste vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch oproepen.
2. 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.
3. Als de werkgever na 12 maanden het dienstverband wenst voort te zetten, dan moet de werkgever 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.
4. De WW-premie voor flexibele contracten gaat omhoog. Dat betreft oproep-, nuluren, min/max- en tijdelijke overeenkomsten.

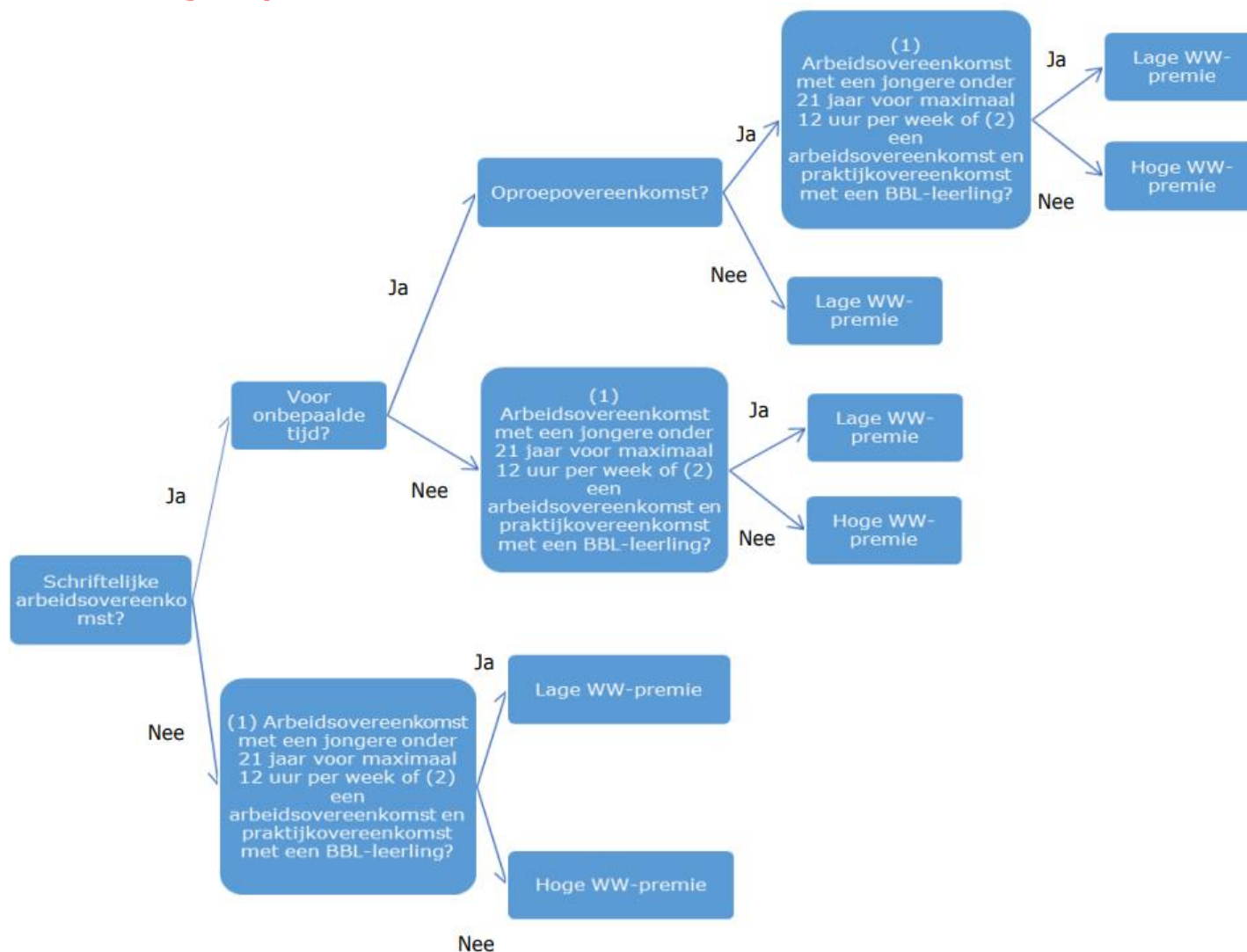
#### Wat te doen

1. Schat in of de termijn van vier dagen werkbaar is in de organisatie.
2. Zo niet, check dan of deze termijn kan/moet worden verkort (tot minimaal een dag) via de cao.
3. 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 de werkgever heeft.
4. Check of per 1 januari 2020 de loonstroken vermelden wat voor soort contract het betreft: bepaalde/onbepaalde tijd en/of oproep-, nuluren, min/max-overeenkomsten (dit wordt verplicht!).

personeel@capsnobel.nl  
0164 - 680 010

Deze checklist is met de grootste zorgvuldigheid tot stand gebracht, maar er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

## Schema hogere premie



personeel@capsnobel.nl  
0164 - 680 010

Deze checklist is met de grootste zorgvuldigheid tot stand gebracht, maar er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

## Verruimde ketenregeling

### Wat er verandert

1. 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).
2. Dit geldt ook als de lopende arbeidsovereenkomst is aangegaan vóór 1 januari 2020 (directe werking).
3. Dit is dus een verruiming van de ketenregeling.

### Wat te doen

1. 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 de werkgever nu nog een jaarcontract aanbieden, zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.
2. Check of in de cao of arbeidsvoorwaardenregeling de huidige ketenregeling (of een afwijking daarvan bij cao) is opgenomen. Als dit het geval is, dan kan de werkgever geen gebruik maken van de nieuwe wettelijke regel. Check of de tekst kan/moet worden aangepast.

## Gewijzigde Transitievergoeding

### Wat er verandert

1. De berekening van de transitievergoeding wordt anders, wat vaak voordeliger uitpakt voor de werkgever.
2. De transitievergoeding geldt voor iedere situatie waarin de werkgever een transitievergoeding verschuldigd is vanaf dag 1 (ook voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten, waarbij de werknemer nog geen 24 maanden in dienst is) en bedraagt 1/3 maandsalaris per dienstjaar.
3. De huidige transitievergoeding blijft gelden voor procedures die in 2019 zijn gestart.

### Wat te doen

1. Inventariseer of de werkgever lopende (of aanstaande) trajecten heeft die richting een einde van de arbeidsovereenkomst gaan.
2. Als dat het geval is, kan het voordeliger zijn de start van een eventuele procedure (of onderhandelingen daarover) uit te stellen tot in 2020.
3. Bij tijdelijke contracten kan het een reden zijn om deze niet langer te laten lopen dan 31 december 2019.

## Compensatie transitievergoeding

### Wat er verandert

1. Vanaf 1 april 2020 kan de werkgever bij het UWV een compensatie krijgen voor de transitievergoeding die de werkgever heeft betaald aan zieke werknemers die twee jaar ziek waren.
2. Voor werknemers die binnen de 2 jaar arbeidsongeschiktheid een IVA uitkering krijgen toegekend is deze compensatie ook van toepassing.
3. Dit kan met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015. De werkgever kan de relevante stukken (via een nog beschikbaar te stellen digitaal formulier) bij het UWV indienen vanaf 1 april 2020 tot (voor oude gevallen) 1 oktober 2020.
4. Voor nieuwe gevallen heeft u steeds 6 maanden de tijd.

### Wat te doen

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

## Nieuwe ontslaggrond

### Wat er verandert

1. 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.

### Wat te doen

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