

vanGennipSchrieks
bedrijfsadviezen

Themabrochure

De Wet arbeidsmarkt in balans

De Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) is bedoeld om de verschillen in kosten en risico's tussen vast werk en flexwerk te verkleinen. De wet moet het voor werkgevers aantrekkelijker maken om werknemers sneller een vast contract te geven.

WW-premie

De vroegere sectorpremie voor de WW is vervallen en de sectorfondsen zijn afgeschaft met de invoering van de Wab. Voor vaste contracten geldt met ingang van 2020 in beginsel een lage premie. Voor tijdelijke contracten geldt een hogere premie. Het verschil tussen de hoge en de lage WW-premie bedraagt vijf procentpunten. Op de loonstrook van de werknemer moet worden vermeld of zijn contract vast of tijdelijk is.

De lage premie geldt ook voor werknemers met een tijdelijk contract, die jonger zijn dan 21 jaar en die niet meer dan 48 uur per vier weken of 52 uur per maand verloond worden en voor werknemers in de beroeps-begeleidende leergang (bbl).

Voor toepassing van de lage WW-premie geldt als voorwaarde de aanwezigheid van een door beide partijen ondertekende schriftelijke arbeidsovereenkomst bij de loonadministratie. De hoge premie geldt ook voor werknemers met een vast contract als zij meer dan 30% van hun reguliere arbeidstijd extra hebben gewerkt. In voorkomende gevallen is de werkgever achteraf dus de hoge WW-premie verschuldigd, nadat hij aanvankelijk de lage premie heeft afgedragen.

Ketenregeling

De ketenregeling houdt in dat maximaal drie elkaar opvolgende tijdelijke arbeidsovereen-komsten met een totale duur van maximaal drie jaar mogen worden aangegaan zonder dat een vast contract ontstaat. Bij de invoering van de Wet werk en zekerheid was de maximale duur verkort tot twee jaar. Er is sprake van opvolgende contracten als de tussenliggende periode niet langer is dan zes maanden. Bij cao kunnen andere afspraken over de ketenregeling worden gemaakt.

Cumulatie van ontslaggronden

Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek bevat een uitputtende lijst van redelijke gronden, die ieder voor zich aanleiding kunnen vormen voor ontslag. Daar is een cumulatiegrond aan toegevoegd.



Wanneer geen van de individuele ontslaggronden volstaat, kan de rechter op basis van een combinatie van twee of meer ontslaggronden toch de arbeidsovereenkomst ontbinden. De kantonrechter kan in een dergelijk geval aan de werknemer een extra vergoeding toekennen van maximaal de helft van de transitievergoeding.

Oproepovereenkomst

Er is sprake van een oproepovereenkomst als de omvang van de arbeid niet is vastgelegd in een aantal uren per tijdseenheid en de werknemer geen recht heeft op loon als hij geen arbeid verricht. Bij een oproepovereenkomst moet de werknemer ten minste vier dagen van tevoren schriftelijk worden opgeroepen door de werkgever. Wordt een gedane oproep binnen vier dagen ingetrokken, dan behoudt de oproepkracht recht op loon over de opgeroepen periode. Zodra de oproepovereenkomst een jaar geduurd heeft, moet de werkgever de oproepkracht een aanbod doen voor een contract voor ten minste het aantal uur dat hij in dat jaar gemiddeld heeft gewerkt.

Payrollwerknemers

Een payrollwerknemer werkt op basis van een overeenkomst van opdracht tussen zijn werkgever en de opdrachtgever onder diens toezicht en leiding. De werkgever heeft de toestemming van de opdrachtgever nodig om de payrollwerknemer voor een ander te laten werken. Payrollwerknemers hebben recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als gewone werknemers van de opdrachtgever die hetzelfde werk doen. De opdrachtgever moet ervoor zorgen dat de payrollwerknemer dezelfde toegang heeft tot bedrijfsvoorzieningen als kantines, kinderopvang- en vervoersfaciliteiten als zijn eigen werknemers. Verder is de opdrachtgever verplicht om voor de aanvang van de werkzaamheden aan de payrollwerknemer informatie over de arbeidsvoorwaarden te verstrekken.



Transitievergoeding

Werknemers hebben recht op een transitievergoeding wanneer hun arbeidsovereenkomst eindigt op initiatief van de werkgever. De werknemer heeft in beginsel geen recht op een transitievergoeding bij beëindiging op zijn initiatief, tenzij de opzegging, niet voortzetting of ontbinding van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

De transitievergoeding bedraagt voor elk kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd 1/3 maandsalaris en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een kalenderjaar heeft geduurd.

Maximum transitievergoeding

De transitievergoeding is gebonden aan een maximum. In 2024 bedraagt de transitievergoeding maximaal € 94.000 of een heel jaarsalaris als dat meer bedraagt.

Voorbeeld: De arbeidsovereenkomst wordt ontbonden na zeven jaar en drie maanden. De transitievergoeding bedraagt dan 7,25 maal 1/3 maandsalaris. Bij een maandsalaris van € 3.000 komt de transitievergoeding dan uit op een bedrag van € 7.250 (zonder rekening te houden met vakantiegeld en overige emolumenten).

Compensatie transitievergoeding

Met ingang van 1 april 2020 betaalt het UWV in een aantal gevallen aan werkgevers een compensatie voor de betaalde transitievergoeding. Compensatie van de transitievergoeding die is betaald aan een langdurig arbeidsongeschikte werknemer vindt plaats als de periode van twee jaar verplichte loondoorbetaling is verstreken en de arbeidsovereenkomst is beëindigd. De compensatie bedraagt niet meer dan de transitievergoeding zou hebben bedragen indien de arbeidsovereenkomst op de dag na het verstrijken van de termijn van twee jaar zou zijn geëindigd of, indien dat bedrag lager is, het bedrag aan loon dat de werkgever gedurende die periode van twee jaar aan de werknemer heeft betaald. Het deel van de transitievergoeding dat betrekking heeft op een eventuele periode van verlengde verplichte loondoorbetaling (loonsanctie) wordt niet gecompenseerd.

Daarnaast vindt compensatie plaats van de transitievergoeding die is betaald door een werkgever met minder dan 25 werknemers bij de beëindiging van de onderneming wegens overlijden, pensionering of ziekte van de werkgever. Deze regeling is op 1 januari 2021 in werking getreden, zonder terugwerkende kracht.

Deze algemene informatie is niet bedoeld als enige vorm van individueel advies en derhalve niet zonder meer geschikt voor het nemen van financiële beslissingen.
Voor toepassing in individuele gevallen raden wij u aan contact met ons op te nemen.

vanGennipSchrieks
bedrijfsadviezen

Postel 6
5711 ET Someren

T +31 (0) 492 33 50 20
F +31 (0) 492 33 22 28

E info@gennipschrieks.nl
I www.gennipschrieks.nl