

Wet arbeidsmarkt in Balans 2020

Ketenregeling

- 3 contracten voor bepaalde tijd op 3 jaar.
- pas opnieuw tellen als tussenpoos van minimaal 6 maanden tussen 2 contracten zit.
- Let op afwijkende cao-bepalingen.

Transitievergoeding

- Verschuldigd als initiatief van einde dienstverband bij de werkgever ligt.
- Vergoeding is na rato 1/3^e maandsalaris (incl. vaste vergoedingen zoals vakantiegeld) per gewerkt jaar. Geen extra vergoeding meer voor oudere werknemers of bij langere dienstverbanden.
- Telt vanaf de 1^e dag van het dienstverband.
- Verlonen op een nieuw dienstverband (geen sociale premies, wel ZvW, groene tabel en denk aan speciale code).
- Bij einde dienst => code invoeren in loket.

Compensatie UWV transitievergoeding wegens einde dienst arbeidsongeschiktheid

- Kan vanaf 1 april 2020 bij UWV worden aangevraagd.

Meerdere ontslaggronden mogelijk

- Werkgevers mogen een ontslagaanvraag motiveren op basis van meer dan één grond tegelijk. Voorbeeld op basis van disfunctioneren én op basis van bijv. gestoorde arbeidsverhouding.

Oproepkrachten (nul-uren contract maar ook min-uren contracten)

- Oproepkracht moet minimaal 4 dagen van te voren opgeroepen worden. Vindt de oproep later plaats, dan mag de oproepkracht de oproep weigeren.
- Wordt de oproep door de werkgever binnen 4 dagen geannuleerd of ingekort, dan heeft de oproepkracht toch recht op loon over de originele oproep.
- Na een dienstverband van 12 maanden dient de werkgever de oproepkracht een contractaanbod voor vaste uren te doen, op basis van de uren die in de laatste 12 maanden gewerkt zijn. Oproepkracht mag weigeren en dan als oproepkracht blijven werken (wel schriftelijk vastleggen), en dan dient de werkgever ná de volgende 12 maanden weer een nieuw aanbod te doen.
- Is de oproepkracht op 31 december 2019 langer dan 1 jaar in dienst => dan aanbod in januari 2020. (3 maanden extra tijd voor addendum ten aanzien van lage premie).
- Aanbod contracturen :
 - Op basis van een vast overeengekomen arbeidstijd per week (vast maandloon, werkgever extra uren wel vastleggen e.d.) óf
 - Op basis van een vast overeengekomen arbeidstijd per jaar (jaarurennorm). Arbeidsuren kunnen dan week per week verschillen, maar wel elke maand een vast salaris uitbetalen (1/12^e van jaaruren). Dan plus en min-uren wel goed vastleggen. (Kunnen wij evt. doen na maandelijkse opgave klant).
- Let op afwijkende cao bepalingen => oproep 4 dagen van tevoren mag bij cao afwijken. Bij bijv. Horeca is de termijn 24uur i.p.v. 4dagen.
- Géén contractaanbod gedaan : werknemer kan dan loon claimen over de uren die aangeboden moesten worden!

Payrollers

- Werknemers die zijn ingehuurd via een payroll-bedrijf hebben recht op dezelfde primaire (loon) en secundaire arbeidsvoorwaarden als werknemers die in dienst zijn bij de werkgever.

Hoge en lage WW-premie resp. 7,94 of 2,94% => afhankelijk van contract

De door de werkgever aan de belastingdienst te betalen WW-premie is afhankelijk van het soort dienstverband.

Lage premie is toegestaan bij :

- Contract voor onbepaalde tijd waarbij een vast aantal uren is overeengekomen, waarbij als voorwaarde geldt dat er een schriftelijke overeenkomst (of addendum) aanwezig is, door werkgever en werknemer ondertekend waaruit e.e.a. blijkt.
- Werknemer is BBL-er (er dient wel een praktijkovereenkomst aanwezig te zijn).
- Werknemer heeft de leeftijd van 21 jaar nog niet bereikt en in een maand niet meer dan 52 uur gewerkt (4weken = 48uur). Premie % kan dan dus elke maand wisselen.

Hoge premie is dus van kracht bij :

- Oproepcontracten, =nul uren en min-max contracten ongeacht bepaalde of onbepaalde tijd.
- Contracten bepaalde tijd ongeacht vast aantal overeengekomen uren.
- Dienstverband onbepaalde tijd maar er is geen contract aanwezig waarin de vaste uren vastliggen (alles uitgezonderd jonger dan 21 jaar, minder dan 52 uur per maand).
- Indien na afloop van het jaar blijkt dat de daadwerkelijk arbeidsduur 30% hoger ligt dan de overeengekomen uren dan is alsnog de hoge premie verschuldigd. (n.v.t. bij arbeidsduur van 35 uur en meer).
- Als het contract voor onbepaalde tijd binnen 2 maanden ná aanvang eindigt , dan is alsnog met terugwerkende kracht de hoge premie van toepassing.