

Zodat u rap de WAB snapt

De WAB komt er aan. Voluit geschreven: de Wet Arbeidsmarkt in Balans. De WAB is niet een specifieke wet, maar brengt her en der aanpassingen in het arbeidsrecht met zich mee. Daarover wordt momenteel veel gesproken en geschreven. Het kan geen kwaad dat op deze plaats nog eens te doen.

Wist u bijvoorbeeld dat u vanaf 1 januari 2020 verplicht bent om op de loonstrook ook te vermelden of sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die schriftelijk is aangegaan? Of van een oproepovereenkomst?

Daarnaast: wist u dat er één nieuwe WW-premie komt van 2,94% voor werknemers die actief zijn op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die geen oproepovereenkomst is? Terwijl u voor andere werknemers 7,94% gaat betalen?

Dus: als u geld op de WW-premie wil besparen, moet u mensen in vaste dienst aannemen en zorgen voor een getekend contract. Een pdf of mail met handtekening mag, maar u loopt tegen een probleem aan als de werknemer later ontkent te hebben getekend.

Een oproepovereenkomst is kort omschreven een contract waarbij de hoeveelheid werk niet als een vast aantal uren per tijdseenheid is weergegeven. Daarvoor betaalt u dus ook meer WW-premie. Daarbij komt dat u de werknemer voor elke oproep tenminste drie uur moet uitbetalen, ook al heeft deze minder dan drie uur gewerkt.

Als de oproepovereenkomst een jaar heeft geduurd, moet u een contract met een vaste hoeveelheid werk aanbieden dat gelijk is aan het gemiddelde van de oproepen in de afgelopen periode. Dat wordt dus opletten geblazen. Bij tijdelijke contracten voor bepaalde tijd mag u wel weer drie contracten voor de maximale duur van drie jaar (dat was: twee jaar) aanbieden, inclusief de eventuele tijd tussen die contracten. Tenzij die tussentijd langer is dan zes maanden. U betaalt wel de hogere WW-premie.

Voor iedere werknemer die u in dienst heeft – vast of tijdelijk – betaalt u voortaan bij het einde van de arbeidsovereenkomst een transitievergoeding. Een derde maandsalaris (waarbij ook vakantiegeld en andere vaste vergoedingen horen) per dienstjaar, en een evenredig deel voor een gebroken dienstjaar.

Wilt u een werknemer ontslaan, dan is een schriftelijk dossier en een wettelijke ontslaggrond vereist. Maar bij een onvolledig dossier met betrekking tot tenminste twee ontslaggronden (bijvoorbeeld disfunctioneren en een verstoorde arbeidsverhouding) kan de rechter de arbeidsovereenkomst ontbinden en betaalt u 1,5 keer de transitievergoeding.

Tot zover. Zodat u rap de WAB snapt.



mr. drs. R.P. (Bob) Heeren
 Advocaat en MfN-registermediator
 RWV Advocaten
 W www.rwv.nl
 T 071 7502273
 M 06 51557717