

Op 1 januari 2020 is de WAB in werking getreden. De WAB omvat maatregelen waardoor het voor een werkgever aantrekkelijker wordt om mensen een vast dienstverband aan te bieden. De veranderingen die de wetgever voor ogen heeft zullen het huidige verschil in kosten tussen vaste en tijdelijke contracten moeten verminderen.

De volgende veranderingen springen in het oog:

#### 1. Recht op transitievergoeding vanaf de eerste werkdag.

De WAB zorgt ervoor dat iedere werknemer vanaf de eerste werkdag recht heeft op de transitievergoeding. De berekening van de TV wordt vereenvoudigd naar 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar, en wordt naar rato daarvan berekend bij een ontslag gedurende een arbeidsjaar. Dus: wanneer de werkgever een tijdelijk contract na 1 januari 2020 niet verlengt, moet de werkgever een TV betalen. Dit geldt ook voor ontslag in de proeftijd en het niet verlengen van een tijdelijk contract. Als men dus nu al weet dat je een contract met een werknemer wat voor januari 2020 afloopt niet wil verlengen, dan kun je om dit te voorkomen een contract met einddatum tot 31-12-2019 geven.

#### 2. Nieuwe ketenbepaling

De ketenregeling wordt uitgebreid waardoor werkgevers een werknemer voor een langere periode tijdelijk in dienst kunnen nemen. De periode wordt gewijzigd naar de mogelijkheid tot het sluiten van drie contracten in drie jaar, de tussenpoos blijft gelijk (6 maanden). Na die tussenpoos ontstaat een nieuwe keten. Er is in dit kader geen overgangsrecht overeengekomen. De nieuwe ketenbepaling is dus ook van toepassing op contracten gesloten voor inwerkingtreding van de WAB. Indien bijvoorbeeld in maart 2020 een tweede jaarcontract afloopt, dan is de nieuwe ketenregeling van toepassing en is een verlenging voor bepaalde tijd voor een derde jaar mogelijk.

#### 3. Nieuwe ontslaggrond (cumulatiegrond)

Momenteel is voor ontslag een voldragen ontslaggrond vereist. Met de WAB wordt de cumulatiegrond geïntroduceerd: een combinatie van verschillende ontslaggronden is dan mogelijk, maar slechts wanneer deze afzonderlijk niet – maar gezamenlijk wel – tot voldoende redenen voor ontslag leiden. Het criterium daarvoor is dat het voor de werkgever niet meer redelijk is het arbeidscontract nog voort te zetten door die redenen. Van belang is dat de cumulatiegrond zich niet kan voordoen bij een ontslag op grond van bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer (a- en b-grond).

Ook al lijkt deze nieuwe grond gemakkelijk voor de werkgever, het kan flinke kosten met zich meebrengen. De kantonrechter kan aan de werkgever een extra

vergoeding toekennen van max. de helft van de transitievergoeding indien de arbeidsovereenkomst o.g.v. deze cumulatiegrond wordt beëindigd.

#### 4. Hoogte WW-premie verandert

Er wordt een verschil in WW-premie ingeluid tussen vaste en tijdelijke contracten. Voor werknemers met vaste contracten geldt een lagere WW-premie (waarschijnlijk 2,78%), mits geen oproepcontract. Voor tijdelijke contracten geldt een hoge WW-premie van 7,78%. De hoogte van de premie wordt gekoppeld aan de hand van de gekozen contractvorm. Voor jongeren <21 jaar met een bijbaan (gemiddeld tot 12 uur per week) geldt het lage premiepercentage.

#### 5. Oproepkrachten krijgen na 1 jaar verplicht aanbod vaste uren

De WAB introduceert een definitie van de oproepovereenkomst. Daaronder valt de arbeidsovereenkomst waarin de arbeid niet als een aantal uren per tijdseenheid van een maand dan wel een jaar (met loon gespreid over die periode) is gesteld. Ook valt onder deze definitie de arbeidsovereenkomst waarin de werknemer geen loon krijgt over de periode dat hij niet heeft gewerkt, de oproepovereenkomst. Hieronder vallen dus zowel nulurencontracten als min-max contracten.

Een werknemer moet daarbij minimaal 4 dagen vooraf worden opgeroepen, anders hoeft hij geen gehoor te geven aan de oproep. Deze termijn kan bij cao tot 24 uur worden verkort. De oproepkracht wordt beschermd indien de oproep binnen die 4 dagen weer wordt ingetrokken, hij behoudt dan zijn recht op loon.

Als de arbeidsovereenkomst een jaar heeft geduurd moet de werkgever de werknemer binnen een maand een aanbod doen voor een vaste omvang gelijk aan de gemiddelde arbeidsduur in het voorafgaande jaar. Het uren aanbod hoeft alleen niet te worden gedaan aan werknemers onder de 21 jaar met een bijbaan van max. 12 uur per week. De werknemer heeft ten minste een maand om dit aanbod te aanvaarden (of niet). Bij aanvaarding verandert de oproepovereenkomst in een arbeidsovereenkomst met vaste uren omvang, en dan zijn de regels niet meer van toepassing. Verzuimt een werkgever het aanbod te doen, dan heeft de oproepkracht een loonvordering over het gemiddelde aantal uren tot de werkgever aan zijn verplichting voldoet. Let op: want dit aanbod moet dus ook worden gedaan als het gaat om tijdelijke contracten die binnen de ketenregeling vallen.