

Wet arbeidsmarkt in balans (WAB): wat is er veranderd sinds 1 januari 2020

Sinds 1 januari zijn de regels rond arbeidscontracten en ontslag veranderd. Dit is geregeld in de Wet arbeidsmarkt in balans. Dit is relevant voor werkgevers en werknemers. Zo betalen werkgevers sinds 1 januari een lagere WW-premie voor werknemers met een vast contract. Payrollwerknemers krijgen een betere rechtspositie en arbeidsvoorwaarden en oproepkrachten krijgen meer zekerheid op werk en inkomen.

WAB-checklist voor werkgevers

Sinds 1 januari 2020 zijn de regels in het arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht veranderd. [Doe de checklist en kijk waar u actie op moet ondernemen](#).

Doel van de WAB

Werknemers met een vast contract hebben vaak betere arbeidsvoorwaarden en meer rechten dan flexibele werknemers. De regering wil deze kloof tussen vaste contracten en flexibele contracten kleiner maken. Daarom hebben oproepkrachten en payrollwerknemers meer zekerheid gekregen. Ook is het voor werkgevers nu aantrekkelijker om een vast contract aan te bieden.

Maatregelen uit de WAB

De invoering van de WAB op 1 januari 2020 heeft de volgende veranderingen met zich meegebracht:

Vast contract: lage WW-premie, flexcontract: hoge WW-premie

Het is voor werkgevers aantrekkelijker om werknemers een vast contract te geven. [Werkgevers betalen sinds 2020 een lagere WW-premie voor werknemers met een vast contract dan voor werknemers met een flexibel contract](#). De sectorpremie is vervallen.

Nieuwe mogelijkheid voor ontslag: cumulatiegrond

Er is een [nieuwe ontslaggrond geïntroduceerd: de cumulatiegrond](#).

Ontslag is ook mogelijk wanneer omstandigheden uit de verschillende ontslaggronden die via de kantonrechter lopen samen een redelijke grond voor ontslag opleveren. Bij ontslag op basis van de cumulatiegrond kan de rechter een extra vergoeding toekennen aan de werknemer.

Transitievergoeding vanaf 1e werkdag

De [werknemer heeft recht op de transitievergoeding bij ontslag vanaf de eerste werkdag](#). Ook de berekening van de transitievergoeding is veranderd.

Ketenregeling: 3 tijdelijke contracten in maximaal 3 jaar

[Sinds 2020 kunnen werkgever en werknemer 3 tijdelijke contracten in maximaal 3 jaar aangaan](#). Het volgende contract is dan automatisch een vast contract. Tot en met 31 december 2019 was het mogelijk om 3 tijdelijke contracten in maximaal 2 jaar aan te gaan.

Ook kan de tussenpoos (tijd tussen contracten) bij cao worden verkort tot 3 maanden bij tijdelijk terugkerend werk (niet beperkt tot seizoensarbeid) dat maximaal 9 maanden per jaar kan worden gedaan.

Verder is sinds 2020 in de wet een uitzondering opgenomen voor invalkrachten in het basis- en speciaal onderwijs. Invalkrachten die op tijdelijke basis een zieke leraar vervangen, krijgen na meerdere tijdelijke contracten niet automatisch meer een vast contract. Dit hoeft niet meer in de cao te staan.

Payrollwerknemer: gelijke rechtspositie en arbeidsvoorwaarden

[Werknemers die in 2020 een payrollcontract krijgen, krijgen minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden en dezelfde rechtspositie als werknemers die in dienst zijn van het bedrijf](#). Vanaf 2021 krijgen payrollkrachten recht op een goede pensioenregeling.

Oproepwerknemers: minimale oproeptermijn en aanbod voor vaste uren na twaalf maanden

Sinds 2020 moeten werkgevers oproepkrachten minstens 4 dagen van te voren oproepen voor werk. Als de werkgever een oproep binnen 4 dagen afzegt, heeft de oproepwerknemer recht op loon over de uren waarop hij was opgeroepen. Na 12 maanden moeten werkgevers aan oproepkrachten een vaste arbeidsomvang aanbieden.