**De wet Arbeidsmarkt in Balans:**

**wat betekent dat eigenlijk voor uw omroep?**

**WW premie**Om het aangaan van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd voor werkgevers aantrekkelijker te maken, is er een WW-premiedifferentiatie: **een lagere premie voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd (met een eenduidig vastgelegde arbeidsomvang) en een hogere premie voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.**

Voor tijdelijke contractanten en oproepkrachten vervalt de sectorindeling van bedrijven voor de WW; voor de ZW/WGA blijft deze voorlopig nog bestaan: een verhoging van WW premie en de blijvend hoge ZW/WGA premie werkt extra lastenverzwarend.

Heeft u veel contracten voor bepaalde tijd? Dan betaalt u vanaf 1 januari 2020 een hogere WW premie.

**Payrolling ≠ uitzending in 2020**

1. Payroll werknemers zullen qua arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk moeten worden behandeld als werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever. Payrollwerknemers krijgen ook recht op een adequate pensioenregeling.
* Opdrachtgevers moeten (zowel bij uitzenden als payrollen) informatie aan de werkgever verstrekken over de inlenersbeloning. Dit betreft de vaste beloningscomponenten, vastgelegd in een CAO en/of beloningsbeleid.
* Payrollwerknemers krijgen ook recht op een ‘adequaat’ pensioen. Wat dat precies is wordt nog uitgewerkt, maar vermoedelijk zal ervoor worden gekozen dat ten minste de gemiddelde pensioenpremie in Nederland (+/- 14%) zal moeten worden afgedragen voor payrollwerknemers. Er gaat geen wachttermijn gelden. Tijdens de behandeling in de Eerste Kamer vorige week heeft de minister toegezegd deze maatregel uit te zullen stellen tot 1 januari 2021, want hoe deze maatregel er precies uit gaat zien, moet nog nader onderzocht worden.
1. Voor payrollmedewerkers geldt straks dezelfde ketenregeling als die bij de opdrachtgever geldt en meteen vanaf het begin (dus niet zoals bij reguliere uitzendkrachten pas na 78 weken). De loondoorbetalingsverplichting kan niet meer uitgesloten worden in geval van payroll (nu is dat de eerste 78 weken mogelijk). Voor uitzendbedrijven blijven de regels ongewijzigd.

Leent u uitzendkrachten in? Dan moet u het uitzendbureau beloningsinformatie geven, welke zijn vastgelegd in uw beloningsbeleid/conform uw beloningspraktijk.

Werkt u met een payroll bedrijf? Dan zal dit payroll bedrijf zijn dienstverlening om gaan zetten in uitzendconstructies.

Samenvattend: het inlenen van uitzendkrachten/payrolling is na 1 januari 2020 een stuk duurder.

**De transitievergoeding**.
Na 1 januari 2020 heeft een werknemer vanaf dag één recht op een transitievergoeding, ook werknemers met een overeenkomst voor bepaalde tijd en ook al in de proeftijd. Nu heeft een werknemer pas recht op een transitievergoeding als hij minimaal twee jaar in dienst is geweest.

Alleen wanneer de medewerker uit eigen beweging opstapt en/of zijn contract niet verlengd, vervalt het recht op de vergoeding.

In principe krijgt de WAB op het gebied van transitievergoeding onmiddellijke werking. Dit betekent dat per 1-1-2020 de nieuwe rekenmethode voor de transitievergoeding in werking treedt.

Dit houdt dus concreet in dat wanneer een jaarcontract dat per 1 juni 2019 is aangegaan en per 1 juni 2020 eindigt en niet wordt verlengd de werknemer recht heeft op een transitievergoeding conform de nieuwe berekening.

Heeft u een flexibele schil? Houd er dus rekening mee dat deze flexibiliteit vanaf 1 januari 2020 meer geld kost!

**Ontslagversoepeling.**In aanvulling op de al bestaande ontslaggronden komt er een nieuwe ontslaggrond bij: de zogenaamde cumulatiegrond. Nu is ontslag alleen mogelijk wanneer volledig aan één van de acht bestaande ontslaggronden wordt voldaan. De cumulatiegrond geeft de rechter de mogelijkheid om meerdere redenen voor ontslag te combineren, bijvoorbeeld disfunctioneren met ziekte en/of verstoorde arbeidsrelatie. Waar u nu nog moet kunnen aantonen dat op 1 aspect de medewerker in geheel niet voldoet aan de verwachting, mag u vanaf 1 januari 2020 een cumulatieve grond hebben. Dus meerdere redenen bij elkaar opgeteld, kunnen bij de kantonrechter leiden tot genoeg reden voor ontslag.

**Contracten en wet ketenbepaling**
De huidige periode in de ketenregeling van maximaal 3 contracten in 2 jaar wordt verlengd naar maximaal 3 contracten in 3 jaar. Hierna gaan opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De huidige regel dat na een periode van 6 maanden de ketenregeling wordt doorbroken, blijft bestaan en ook de mogelijkheid om deze periode te verkorten van zes maanden tot drie maanden voor bepaalde functies die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden slechts gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend. Deze mogelijkheid wordt door de WAB verruimd. Het hoeft niet meer per se te gaan om tijdelijk werk vanwege ‘klimatologische of natuurlijke omstandigheden’. Het kan ook gaan om terugkerend tijdelijk werk dat niet te scharen valt onder seizoenswerk (bijv. in de culture sector, afhankelijk van theaterseizoen).

De nieuwe ketenregeling, dus dat u weer maximaal drie tijdelijke contracten kunt sluiten binnen drie jaar, treedt direct per 1 januari 2020 in werking. Dat betekent dat als een eerste of tweede tijdelijke arbeidsovereenkomst rond die tijd eindigt, u mogelijk tóch nog een volgende tijdelijke arbeidsovereenkomst kunt aanbieden zónder dat een vast contract ontstaat.

Tip: Inventariseer welke tijdelijke arbeidsovereenkomsten binnenkort aflopen en of u de mogelijkheid heeft om te, indien u dit wenst, te profiteren van de langere ketenregeling.

**Oproepovereenkomst/0 – uren contracten en min max overeenkomsten**

1. Vanaf 1 januari 2020 moet de werkgever bij een oproepovereenkomst de oproepkracht ten minste vier dagen van te voren oproepen. Doet hij dit niet tijdig dan hoeft de oproepkracht geen gehoor te geven aan de oproep. Roept de werkgever wel tijdig op, maar trekt hij de oproep binnen deze vier dagen weer in, dan behoudt de oproepkracht het recht op loon over de periode waarvoor hij was opgeroepen.

Bij cao kan een kortere termijn dan vier dagen worden afgesproken. Deze termijn mag niet korter zijn dan 24 uur.

1. De oproepovereenkomst heeft eenzelfde WW premie verhoging als de overeenkomst voor bepaalde tijd.
2. De 0-uren contracter heeft net als de anderen vanaf dag 1 recht op transitievergoeding.
3. De werkgever wordt verplicht na een jaar (in iedere 13e maand) schriftelijk een arbeidsovereenkomst aan te bieden voor het aantal uur dat de oproepkracht het jaar daarvoor gemiddeld heeft gewerkt. Werkgevers moeten oproepkrachten na een periode van een jaar (12 maanden) een contractaanbod doen. Dat aanbod dient een arbeidsomvang hebben gelijk aan het gemiddeld aantal uren dat de oproepkracht in het voorafgaande jaar gewerkt heeft. Stel dat de oproepkracht, achteraf berekend, gemiddeld 15 uur per week heeft gewerkt, dan moet hem een arbeidsomvang van 15 vaste uren per week worden aangeboden. Het contract valt gewoon onder de (nieuwe) 3 x 3 regel, 3 tijdelijke contracten binnen 36 maanden. De oproepkracht kan dit aanbod weigeren, dat moet ook schriftelijk. De oproepovereenkomst kan dan worden voortgezet: ook dan volgt na 12 maanden wederom de verplichting om een aanbod te doen zoals in dit artikel beschreven.
4. Voor tijdelijke contractanten en oproepkrachten vervalt de sectorindeling van bedrijven voor de WW; voor de ZW/WGA blijft deze voorlopig nog bestaan: een verhoging van WW premie en de blijvend hoge ZW/WGA premie werkt extra lastenverzwarend.
5. De opzegtermijn voor een werknemer met oproepovereenkomst wordt verkort. De opzegtermijn is gelijk aan de termijn waarbinnen de werkgever de werknemer kan oproepen. Deze termijn is vier dagen, maar kan bij cao verkort worden tot 1 dag.

Samenvattend: U moet dus vanaf 1 januari 2020 aan uw oproep en min-max krachten een aanbod doen voor een arbeidsovereenkomst met een vaste urenomvang als het oproep/min max contract twaalf maanden of meer heeft geduurd.

Dat aanbod moet u binnen één maand doen. Dit geldt direct voor álle oproepkrachten die op 1 januari 2020 al twaalf maanden of langer bij u als oproepkracht in dienst zijn. U hoeft hen niet meteen in vaste dienst te nemen: hier geldt gewoon de nieuwe ketenbepaling. De oproepkracht hoeft dit vaste uren aanbod niet te accepteren. Hij dient dit schriftelijk te laten weten. In dat geval kunt u opnieuw een oproep overeenkomst voor weer 12 maanden aangaan/laten voortduren.

Tip:

1. Gaat het u écht om flexibiliteit, dan is het verstandig om een oproepkracht nooit een langer contract dan 11 maanden te geven.