

# Bereid je tijdig voor op de nieuwe Wet arbeidsmarkt in balans

## Inleiding

De 'Wet arbeidsmarkt in balans' ofwel het nieuwe arbeidsrecht, treedt op **1 januari 2020** in werking. Dit lijkt ver weg, maar je moet hier nu al rekening mee houden. Waarom, dat leest je hierna.

## Wat moet je nu al weten van de nieuwe regels?

De nieuwe regels in 2020 hebben met name nu al gevolgen voor de oproepcontracten en contracten voor bepaalde tijd die je in 2019 sluit met jouw werknemers of die je eerder al hebt gesloten en die in 2019 worden verlengd. Dit geldt in mindere mate ten aanzien van de nieuwe regels voor de hoogte van de transitievergoeding, de lengte van de proeftijd en het versoepelde ontslagrecht, waardoor u gemakkelijker werknemers in vaste dienst kunt ontslaan.

## Duur contracten voor bepaalde tijd weer 3 jaar

Er was veel kritiek op de bestaande regeling op grond waarvan je maar maximaal 3 contracten voor bepaalde tijd kunt sluiten voor een duur van 24 maanden. Dit staat bekend als de 'ketenregeling'. In de praktijk sluiten werkgevers nu vaak contracten voor een duur van 7 + 8 + 8 maanden. Dit heeft als voordeel dat in de eerste arbeidsovereenkomst nog een proeftijd kan worden opgenomen (alleen mogelijk voor contracten langer dan een half jaar) en de totale duur is beperkt tot 23 maanden. Daardoor is (nu) geen transitievergoeding verschuldigd als na afloop niet een overeenkomst voor onbepaalde tijd wordt gesloten. Onder het nieuwe recht mag je weer in totaal voor 36 maanden contracteren. Kortom, je kunt dan weer drie achtereenvolgende jaarcontracten sluiten.

## Kun je dit jaar al profiteren van de nieuwe (ruimere) regels?

Dit wordt het meest duidelijk aan de hand van een paar praktische voorbeelden. Daarbij moet je bedenken dat op 1 januari 2020 de nieuwe regels onmiddellijke werking zullen hebben. Belangrijk is dus dat je bepaalt of op grond van de bestaande regels al *vóór deze datum* een overeenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan (overschrijding 24 maanden).

Twee voorbeelden:

1. Je bent een arbeidsovereenkomst aangegaan voor 7 maanden op 1 maart 2018 die is geëindigd op 1 oktober 2018. Deze heb je verlengd met 12 maanden. De overeenkomst eindigt dan op 1 oktober 2019. Je verlengt dit contract nog een laatste keer met 12 maanden, zodat deze eindigt op 1 oktober 2020.

*Er is als gevolg van de inwerkingtreding van de nieuwe ketenregeling geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan. Voor 1 januari 2020 is immers nog niet een termijn van 24 maanden overschreden.*

2. Je hebt met een werknemer een arbeidsovereenkomst gesloten voor 12 maanden vanaf 1 oktober 2018 tot 1 oktober 2019. Je sluit een tweede overeenkomst voor 14 maanden vanaf 1 oktober 2019 tot 1 januari 2021. Er ontstaat geen overeenkomst voor onbepaalde tijd.

*Deze overeenkomst duurt wel meer dan 24 maanden (de bestaande regel), maar op 1 januari 2020 is er nog geen sprake van overschrijding van deze 24 maanden. Er blijven dan nog 10 maanden over, waarmee je na afloop nogmaals kunt verlengen.*

## Jouw oproepkrachten krijgen meer rechten!

Als een *contract 12 maanden heeft geduurd*, moet je de werknemer een *aanbod doen voor een vast aantal uren* gebaseerd op het gemiddelde van de afgelopen 12 maanden. Je moet dit doen binnen 1 maand na afloop van deze periode. Concreet betekent dit dat je aan deze groep werknemers uiterlijk

op 1 februari 2020 een aanbod moet doen. Kortom, *het aantal uren in 2019 is hiervoor dan bepalend*. Als je werkt met tijdelijke contracten, is dit natuurlijk een moment om dan of nu al in 2019 te beslissen of je nog wel de arbeidsovereenkomst wilt verlengen.

Verder geldt dat je voortaan tenminste 4 dagen van tevoren de tijdstippen bekend moet maken waarop de werknemer zijn arbeid moet verrichten. Voor de duidelijkheid: het gaat hier om 4 kalenderdagen, waarbij de geplande werkdag voor de berekening van de termijn niet meetelt!

Trek je binnen deze termijn een oproep in, dan behoudt de werknemer recht op loon. Ofwel, dit is voor jou als werkgever een onaantrekkelijk vooruitzicht. Intrekking moet altijd schriftelijk gebeuren. De communicatie mag op grond hiervan ook per WhatsApp of e-mail plaatsvinden. Heb je niet binnen de 4-dagentermijn opgeroepen, dan hoeft een oproepkracht hier geen gevolg aan te geven.

Verder zal je voortaan ook op *de loonstrook* moeten vermelden dat sprake is van een oproepovereenkomst. Dit moet je ook tijdig in kaart brengen in overleg met onze salarisadministratie om sancties te vermijden. Wij zijn immers niet altijd op de hoogte van de aard van jouw contracten.

### **Meer weten?**

Wil je meer weten over deze aanpassingen in het arbeidsrecht, neem dan contact met ons op. Wij lichten de wijzigingen en de gevolgen daarvan graag nader toe.

Overigens zullen we je later dit jaar nog aparte brochures doen toekomen, waarin we uitgebreider en meer gedetailleerd zullen ingaan op de verschillende deelonderwerpen. Zo kun jij je goed voorbereiden op het nieuwe arbeidsrecht in de praktijk. Het zal dan gaan over de ketenregeling, proeftijd, transitievergoeding, versoepeling ontslag, oproepovereenkomst en de payrollregeling.