



Gevolgen Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in de schoonmaakbranche

Op 1 januari 2020 treedt de WAB in werking. Het doel van deze wet is om vaste dienstverbanden aantrekkelijker te maken voor werkgevers én flexwerkers meer perspectief op zekerheid te bieden. Let op dat in de cao schoonmaak soms wordt afgeweken van de WAB. Daar is in onderstaande informatie rekening mee gehouden.

Ontslagrecht

Transitievergoeding

- Vanaf dag 1 heeft een werknemer onder bepaalde voorwaarden recht op transitievergoeding op basis van één derde bruto maandsalaris per dienstjaar.
- Vanaf 1 april 2020 geldt de compensatieregeling transitievergoeding vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid (door UWV) na 2 jaar loondoorbetaling. Deze loondoorbetaling moet dan op of na 1 juli 2015 zijn geëindigd.

I-grond

Er wordt een nieuwe ontslaggrond toegevoegd, de zogenaamde I-grond. Dit houdt in dat een combinatie van 2 of meer ontslaggronden (artikel 7:669 lid 3 sub c t/m h Burgerlijk Wetboek) bij de rechter aangedragen kunnen worden ter beoordeling van het voortduren van de arbeidsovereenkomst. De rechter kan op basis van deze grond een extra vergoeding ter hoogte van 50% van de transitievergoeding toekennen.

Premie-differentiatie

WW-premie

De arbeidsovereenkomst die geen vast contract is (schriftelijke overeenkomst tussen werknemer en werkgever voor onbepaalde tijd waarbij de omvang van de te verrichten arbeid eenduidig is vastgelegd) wordt aangemerkt als een oproepcontract waarvoor de hoge WW-premie (7,94%) betaald moet worden. Voor een vast contract geldt de lage WW-premie (2,94%).

In de volgende (uitzonderings)situaties geldt tevens de lage WW-premie:

- Werknemers jonger dan 21 jaar die maximaal 48 uur (per aangiftetijdvak van vier weken) of 52 uur (per aangiftetijdvak van een kalendermaand) verloond hebben gekregen.
- Voor de leerling die de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) volgt.

Herziening WW-premie

- Gaat een werknemer in de proeftijd uit dienst? Dan geldt voor die periode de hoge WW-premie.
- Is bij een werknemer in een periode van 12 maanden meer dan 30% van het aantal contracturen verloond? Dan geldt voor deze periode met terugwerkende kracht de hoge WW-premie.

Flexibel werken

Oproepkrachten

- Werkgever dient een oproepkracht uiterlijk op de vrijdag voorafgaande aan de week waarop het betrekking heeft, in kennis te stellen van het vastgestelde werkschema.
- Indien de oproep ingetrokken wordt of de werktijden binnen 4 dagen voorafgaand aan de oproep gewijzigd worden, is de werkgever het loon verschuldigd over het aantal opgeroepen uren.
- Na 12 maanden krijgt de oproepkracht een aanbieding voor de gemiddelde arbeidsomvang (verloonde uren) in dat jaar. **Let op:** dit betekent dat werknemers die op 1 januari 2020 langer dan 12 maanden werkzaam zijn op basis van een oproepcontract, bij continuering van het dienstverband, een aanbieding voor de gemiddelde arbeidsomvang dienen te ontvangen in de maand januari.

Ketenregeling

Blijft in de schoonmaakbranche zoals die was. Dit betekent maximaal 3 tijdelijke contracten in maximaal 24 maanden tijd. Wordt dit overschreden, dan heeft werknemer recht op een vast contract.

Payrolling

Recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers van de inlener die soortgelijke functies vervullen.

Heeft u nog vragen? Neem dan contact op met de Cao-helppesdesk.