



WAB uitwerking Deel I

Zoals aangegeven in onze vorige nieuwsbrief gaan we deze periode een aanvang maken met de uitwerking van de 8 belangrijkste wijzigingen als gevolg van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (hierna WAB). Waarbij wij zo helder mogelijk proberen te zijn, wetende dat nog niet alles goed is uitgekristalliseerd. *Lees verder op deze pagina...*

Mango Moment

Met een klein gebaar naar warmere zorg.
Lees verder op pagina 3.



Klant in beeld

In deze serie "klant in beeld" onze samenwerking met MultiTosti. MultiTosti staat ook met haar MT Foodexperience op de events van het Beachvolleyball Circuit. [Lees hier het artikel.](#)



Moofpeople op het Beachvolleybal Circuit

Een impressie van het Beach Volleyball Circuit, waar Moofpeople Één van de sponsoren is.
Lees verder op pagina 4.



WAB uitwerking deel I

1. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden indicatief 5% duurder t.o.v. arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd

Onze Overheid gaat de uitgifte van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd (waarin sprake is van vaste uren of vast loon per tijdvak) stimuleren door middel van een lagere WW-premieheffing bij dit type arbeidsovereenkomsten. Met andere woorden: arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden belast met een hogere WW-premieheffing. Dit wordt ook wel WW-premiedifferentiatie genoemd. Verwacht wordt dat het absolute verschil tussen beide premies 5% bedraagt.

Voorbeeld: WW-premieheffingspercentage arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd 7,78% en WW-premieheffingspercentage arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd 2,78%.



Vanzelfsprekend zijn er enkele uitzonderingen vastgelegd:

- De genoemde hoge WW-premieheffing geldt niet in de situatie van jongeren < 21 jaar en werkzaam middels een baan met een gemiddeld aantal uren < 12 per week.
- De genoemde hoge WW-premieheffing geldt niet voor zogeheten BBL-leerlingen. Achterliggende motivatie is uiteraard het stimuleren van opleidingsplekken.
- Als er sprake is van seizoensarbeid op basis van een arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd waarbinnen de arbeidsomvang per jaar is overeengekomen en het loon gelijkmatig gespreid is over dit jaar (de zogeheten jaarurennorm)

De definitieve hoogte van de gedifferentieerde WW-premie wordt einde dit jaar verwacht.



Als woelig water tot rust komt,
wordt het langzaam helder...

Lao-Tse
Chinees filosoof (v.- 600 v.C.)

2. Werknemer krijgt vanaf de eerste dag recht op transitievergoeding

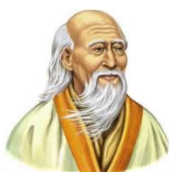
Onder de huidige wetgeving kunnen werknemers pas transitievergoeding krijgen bij 2 jaar of langer in dienst. Dit wijzigt per 1 januari 2020 naar:

Bij beëindiging/niet verlenging van het dienstverband op verzoek van werkgever, krijgen werknemers direct aanspraak op de transitievergoeding. M.a.w. transitievergoeding vanaf dag 1. En, indien de werknemer op eigen initiatief vertrekt, bijvoorbeeld als gevolg van sollicitatie elders en aanvaarding van een andere baan, dan is er vanzelfsprekend geen aanspraak op de transitievergoeding.

De hoogte van de transitievergoeding is altijd 1/3de maandsalaris per dienstjaar. Hetgeen omgerekend neerkomt op 2,78%. Onvolledige dienstjaren gaan overigens naar rato in de berekening van de hoogte.

Er komt nog een bijzondere regeling voor terugbetaling van de transitievergoeding als gevolg van 'na 2 jaar ziek uit dienst'. Het UWV gaat dan in voorkomende gevallen de transitievergoeding vergoeden aan de werkgever.

Dit geldt mogelijk ook rond ontslag als gevolg van bedrijfsbeëindiging door pensionering en of ziekte. Maar dan dient het te gaan over zogeheten kleine werkgevers (< 25 werknemers).



Lao-Tse
Chinees filosoof (v.- 600 v.C.)



3. De periode van uitgifte arbeidscontracten bepaalde tijd wordt verruimd van 2 naar 3 jaar

Dit wordt ook wel de zogeheten ketenregeling genoemd.

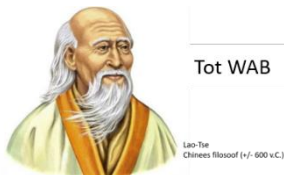
De huidige ketenregeling geeft aan dat er gedurende maximaal 2 jaar er maximaal 3 opvolgende arbeidsovereenkomsten bepaalde tijd mogen worden uitgegeven, waarbij de 4de opvolgende arbeidsovereenkomst dan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd betreft.

Met ingang van 1 januari 2020 geldt dan dat de maximale periode van 2 jaar wordt verruimd naar 3 jaar. Waarbij het ook zo is dat met een tussenpoos van 6 maanden de telling voor deze ketenregeling weer opnieuw start bij 1.

Uiteraard kan en mag hier bij CAO van afgeweken worden. Dit geldt bijvoorbeeld in de CAO Horeca, voor de seizoen werker. Hier is de tussenpoos verkort naar 3 maanden, omdat er dan sprake is van tijdelijk werk dat maximaal in 9 maanden kan worden gedaan. Op deze wijze geeft dit dan weer de gewenste flexibiliteit voor seizoen werkers en of invalkrachten. Omdat ons Burgerlijk Wetboek (artikel 7:668a Lid 5 BW) ook de ruimte geeft om in specifieke situaties de maximale termijn van 3 jaar te verruimen naar 4 jaar, met een maximum van 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, is het belangrijk in deze, om in voorkomende gevallen, de betreffende bepalingen in de onderhavige CAO's hierop na te zien.

Voor nu is dit het wat betreft de eerste 3 belangrijke punten binnen de WAB.

In de volgende nieuwsbrief hopen wij de punten 4 tot en met 6 te behandelen. Dit zal naar verwachting begin september zijn.



Mango moment

Iedereen herkent het wel: soms word je diep van binnen getroffen door een ingrijpend verhaal of gebeurtenis. Dit overkwam mij toen ik recent op LinkedIn iets las over MANGO moment. Een initiatief vanuit de Katholieke Universiteit Leuven om aandacht te vragen voor de menselijkheid in de zorg, samengevat in Mangomomenten:

Momenten van grote waarde die ontstaan via kleine, onverwachte gebaren die geen of weinig tijd, geld en moeite kosten.

Menselijkheid welke zorgt voor een positieve band tussen betrokkenen. Niet alleen in de zorg, nee gewoon maatschappelijk breed.

Velen van jullie weten dat de M van Moofpeople staat voor Menselijk. Natuurlijk zijn wij ook professionals die dagelijks onze payroll opdrachtgevers ontzorgen. Alleen ook wij zijn vooralles gewoon mens(-elijk). Dienstbaar. Betrokken. Do good genaamd!



Nieuws

ongewoon zorgeloos werkgeverschap



goodwork
by
Moofpeople
do-good payrollling

6 augustus 2019 | nummer 3

MANGO moment

Met een klein gebaar
naar *warmere* zorg



KRIS VANHAECHT

i.s.m. Ely Van Bael, Deborah Seys, Ellen Coeckelberghs,
Charlotte van der Auwera en Filip Decruynaere

acco

Mede daarom biedt Moofpeople jullie graag allemaal dit inspirerende boek aan. Dit boek valt eerdaags bij jullie op de 'deurmat'. Geniet van de prachtige verhalen, geef ze door en boven alles: handel er naar!

Namens Moofpeople,

Adrie Achterberg

[Klik op de afbeelding voor meer informatie](#)

Moofpeople op het Beachvolleybal Circuit



We wensen iedereen een mooi vervolg van deze zomervakantie!