**Programma Wet Arbeidsmarkt in Balans**

Cursusleider: Miechel Rooth

De Wet Arbeidsmarkt in Balans is dinsdag door de Eerste Kamer aangenomen. Ook voor de mondzorg kan die wet, die 1 januari 2020 ingaat, ingrijpende gevolgen hebben. De KNMT zet de belangrijkste wijzigingen op een rij.

De nieuwe wet moet volgens de regering leiden tot het verkleinen van de kosten en risico’s tussen vast- en flexwerk, waardoor er een betere balans op de arbeidsmarkt ontstaat. De KNMT heeft eerder meerdere malen aangegeven te vrezen dat deze doelstelling niet zal worden bereikt en dat er meer aandacht nodig is voor kleine werkgevers in de zorg. Dit heeft er in elk geval toe geleid dat de compensatieregeling met betrekking tot praktijkbeëindiging is aangepast.

De belangrijkste wijzigingen per 1 januari 2020 op een rij:

Transitievergoeding vanaf eerste dag dienstverband

Werknemers hebben per ingang van 1 januari 2020 vanaf de eerste dag van het dienstverband recht op een transitievergoeding. Nu is dat nog na een dienstverband van ten minste twee jaar. Oudere werknemers hebben niet langer recht op een hogere transitievergoeding; dat is nu nog wel zo.

Ontslag nu ook door optelsom van omstandigheden

Voortaan mag ontslag ook als er sprake is van een optelsom van omstandigheden, de zogenaamde cumulatiegrond. Nu moet een tandarts-praktijkhouder volledig aan een van de acht ontslaggronden voldoen. Als de cumulatiegrond gebruikt wordt als grond voor ontslag, kan een werknemer wel een hogere transitievergoeding krijgen (tot 150% van de reguliere transitievergoeding).

Maximaal drie jaar werken met een tijdelijk contract

De opeenvolging van tijdelijke contracten, de ketenregeling, wordt verruimd. Nu is het nog mogelijk om aansluitend drie opeenvolgende tijdelijke contacten in twee jaren aan te gaan, zonder dat dit moet overgaan in een vast contract. Deze periode wordt door de nieuwe wet verlengd naar drie jaren. Het gebruik van tijdelijke contracten wordt wel duurder.

Gedifferentieerde WW-premie

De hoogte van de WW-premie wordt door de nieuwe wet afhankelijk van het soort contract. Voor tijdelijke contracten moet een hoge premie worden betaald en voor vaste contracten een lage premie. Het verschil tussen de lage en de hoge premie zal 5% zijn.

Strenge regels voor nuluren- en min-maxcontracten

Tandarts-praktijkhouders moeten werknemers die werkzaam zijn op basis van een oproepovereenkomst straks minimaal vier dagen van te voren schriftelijk of elektronisch oproepen. Aan een oproep binnen vier dagen hoeft een oproepkracht geen gehoor te geven. Als een oproep binnen vier dagen wordt ingetrokken of gewijzigd, dan is de tandarts-praktijkhouder toch loon verschuldigd. Onder oproepovereenkomst wordt onder andere verstaan: een nulurencontract, een min-maxcontract of een contract waarbij de loondoorbetalingsverplichting gedurende de eerste zes maanden is uitgesloten.

Daarnaast moeten tandarts-praktijkhouders oproepkrachten verplicht na twaalf maanden een schriftelijk of elektronisch aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang. Dit aanbod dient gebaseerd te zijn op het gemiddelde aantal uren in de twaalf voorafgaande maanden. Bij het uitblijven van een aanbod kan de werknemer aanspraak maken op loon. Ook de opzegtermijn voor een werknemer met een nulurencontract wordt verkort naar vier dagen.

Payrollers hebben dezelfde rechten

De nieuwe wet regelt dat payrollwerknemers recht hebben op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers van het bedrijf waarin zij werkzaam zijn.

Nieuwe zzp-wetgeving op komst

Voor de zomer zal de regering met een brief komen waarin de nieuwe wetgeving voor zzp’ers nader wordt uitgewerkt.

**Data 2019**

|  |  |
| --- | --- |
| Maandag 30 september 2019 | 19.00 - 21.30 uur |
| Maandag 14 oktober 2019 | 19.00 - 21.30 uur |
| Maandag 21 oktober 2019 | 19.00 – 21.30 uur |
| Maandag 11 november 2019 | 19.00 – 21.30 uur |

**Programma**18.00 – 19.00 uur ontvangst incl. broodbuffet

19.00 – 21.30 uur cursus