



Op 1/1/2020 zal de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in werking treden. De WAB heeft gevolgen voor de loonkosten van organisaties die veel met flexwerkers en/of met tijdelijke contracten werken. Deze wet heeft daarnaast ook gevolgen voor je HR en de Salarisadministratie.

Om het je gemakkelijk te maken hebben wij kort en krachtig alle veranderingen voor je op een rij gezet. Loop deze zorgvuldig door en neem - op tijd - actie waar dat nodig is.

Wat te doen in 2019

Bereid je voor op de hoge WW-premie

Vanaf 1/1/2020 betaal je voor werknemers met een flexibel contract én voor werknemers met een bepaalde tijd contract de hoge WW-premie.

Wat kun je doen om dit te voorkomen:

1. Medewerkers met een contract voor bepaalde tijd vóór 31/12/2019 een contract voor onbepaalde tijd aanbieden (én deze arbeidsovereenkomst schriftelijk vastleggen)
2. Oproepkrachten en min-maxers een contract voor onbepaalde tijd geven met een vast aantal uren of een jaarurencontract (geeft je meer flexibiliteit)

Voor de volgende medewerkers mag je de lage WW-premie toepassen:

1. BBL'ers (Beroeps Begeleidende Leerweg)
2. Medewerker jonger dan 21 jaar die voldoen aan de urennorm (max 52 uur per maand of 48 uur per 4 weken)

3. Medewerkers met een uitkering werknemersverzekering via werkgever (denk aan een zwangerschapsuitkering)

Verplichte aanwezigheid van ondertekende contracten bij medewerkers met een lage ww premie

Van alle medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd móet er per 1/1/2020 een ondertekend contract (arbeidsovereenkomst) beschikbaar zijn binnen de organisatie. Dit mag zowel offline (op de locatie) als online (in de cloud/Humanwave) zijn. Digitaal ondertekenen van de contracten is hierbij geoorloofd.

In de salarisadministratie moet je kunnen aangeven welk contract een medewerker heeft én of er een getekend contract aanwezig is. Mondelinge contracten of stilzwijgende verlengingen moet je voor 1/1/2020 schriftelijk vastleggen (beide partijen moeten ondertekenen).

Coullance regeling, uitstel tot 1 april 2020

Als de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd (géén oproepovereenkomst) nog niet schriftelijk zijn vastgelegd mag je toch de lage WW premie toepassen. Dit geldt ook wanneer de arbeidsovereenkomst of het addendum nog niet door beide partijen is ondertekend. Deze coullance geldt alleen voor arbeidsovereenkomsten van werknemers die voor 1 januari 2020 in dienst zijn getreden. Voor andere arbeidsovereenkomsten geldt de coullance niet. Op 1 april 2020 moet alles netjes zijn ondertekend door beide partijen en vastgelegd.

Maak je gebruik van payroll- of uitzendmedewerkers?

Door de WAB krijgen payroll- en uitzendmedewerkers 2020 dezelfde arbeidsvoorwaarden als medewerkers die bij je in dienst zijn. Informeer in 2019 het payrollbedrijf en/of uitzendbureau over de arbeidsvoorwaarden die je hanteert.

Waar moet je op letten in 2020

De ketenregeling

De ketenregeling wordt in 2020 verlengd van 2 naar 3 jaar. Dit betekent dat je na 3 jaar, of na 3 tijdelijke contracten, de werknemer een vast contract moet aanbieden.

Proeftijden 2020: Bij welk contract geldt welke proeftijd?

Contract bepaalde tijd	Contract onbepaalde tijd	Contract korter dan 6 maanden	Opvolgende overeenkomst	Contractverlenging bij overnames
Langer dan 6 maanden en korter dan 2 jaar → 1 maand proeftijd	Maximum proeftijd van 2 maanden	Geen proeftijd	Geen proeftijd	Geen proeftijd
Twee jaar of langer → 2 maanden proeftijd				

❑ Meer WW-premie bij 30% uren afwijking op jaarbasis

Je moet een hogere WW-premie met terugwerkende kracht betalen als er in een kalenderjaar:

- 30% meer uren verloond zijn dan in de arbeidsovereenkomst staan, en
- de overeenkomst minder dan 35 uur per week is, en
- de overeenkomst voor onbepaalde tijd is vastgelegd
- of de medewerker gaat binnen 2 maanden na ingang van een contract voor onbepaalde tijd uit dienst

Voorbeeld: een medewerker heeft een contract voor 24 uur per week van onbepaalde tijd, maar werkt door het jaar heen gemiddeld 32 uur per week. Dan ga je dus over de 30% uren afwijking heen (33%). Als dit blijkt aan het eind van dit jaar, dan moet je met terugwerkende kracht voor het hele jaar alsnog de hoge WW-premie betalen in plaats van de lage WW-premie. Dit zou niet aan de orde zijn als de medewerker een vast contract had voor 35 uur of meer per week.

❑ Werken met oproepkrachten in 2020

❑ Oproepkrachten na 12 maanden vaste uren aanbieden

Werk je met oproepkrachten, nuluurders en/of min-maxers? Vanaf 1 januari 2020 moet je deze medewerkers een aanbod doen voor een vast aantal uren. De werkgever is verplicht om dit aanbod te doen, de oproepkracht (nuluurder) of min-maxer hoeft dit aanbod niet te accepteren. Het is belangrijk om gemaakte afspraken hierover vast te leggen in het personeelsdossier. Check regelmatig of je hier actie op moet ondernemen.

❑ De oproeptermijn is minimaal 4 dagen

Vanaf 1 januari 2020 ben je verplicht om oproepkrachten minimaal 4 dagen van tevoren te laten weten wanneer ze moeten werken. Hierop gelden twee uitzonderingen:

1. De CAO kan hierop afwijken.

2. Bij ziekte mag je van deze termijn afwijken.

Belangrijk: de oproep moet je schriftelijk of elektronisch doorgeven.

❑ Afzeggen oproepkracht

Zeg je de oproepkracht binnen die vier dagen af, dan moet je deze medewerker alsnog loon uitbetalen over de uren waarop hij of zij was opgeroepen. De CAO kan hiervan afwijken.

❑ Oproepkracht zegt op

De oproepkracht kan volgens de wetgeving vier dagen van te voren nog zijn/haar contract opzeggen. Wil je als werkgever het contract opzeggen, dan moet je aanhouden wat in de arbeidsovereenkomst staat of wat de wetgeving/CAO voorschrijft.

❑ Ontslag

Het moet door invoering van de WAB voor werkgevers makkelijker worden om werknemers te kunnen ontslaan. Het is daarom vanaf 1 januari 2020 ook mogelijk om op basis van een combinatie van omstandigheden iemand te ontslaan (cumulatiegrond). Zo kun je ontslaggronden, die voorheen losstaand geen reden tot ontslag waren, nu samenvoegen. De wetgever heeft een [factsheet](#) gemaakt met alle details.

Ondanks dat het wettelijk gemakkelijker wordt om een werknemer te ontslaan, blijkt dit in de praktijk toch vaak lastig te zijn. Onze Arbeidsrecht Experts staan voor je klaar om met je mee te denken wanneer nodig.

❑ Transitievergoeding

❑ Beëindiging dienstverband op jouw verzoek: transitievergoeding

Vanaf 1 januari 2020 moet de werkgever bij het ontslaan, of het niet verlengen van een tijdelijk contract, een transitievergoeding betalen. Het maakt in 2020 niet meer uit hoe lang de arbeidsovereenkomst heeft geduurd.

❑ Wat moet je betalen aan transitievergoeding?

Vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst heeft een werknemer recht op een transitievergoeding geldt. De leeftijd van de medewerker speelt in 2020 geen rol meer voor de hoogte van deze vergoeding. De medewerker heeft altijd recht op $\frac{1}{3}$ maandsalaris, vakantiegeld en mogelijk andere emolumenten (beloningen voor werk die buiten het normale salaris vallen) per gewerkt jaar.

Indien van toepassing mag je opleidingskosten voor inzetbaarheid buiten de organisatie en opleidingskosten voor inzetbaarheid binnen de organisatie (vanaf 1 januari 2020) in mindering brengen op de transitievergoeding. De medewerker moet hier op voorhand schriftelijk mee instemmen.

❑ Lengte dienstverband speelt geen rol meer

Werknemers met een dienstverband van langer dan 10 jaar krijgen per 2020 geen extra hoge transitievergoeding meer.

❑ Zieke werknemers uit dienst

Ook bij het ontslaan van een zieke werknemer ben je als werkgever verplicht om een transitievergoeding te betalen. Per 1/4/2020 kan je echter de transitievergoeding die je betaald hebt aan zieke medewerkers die uit dienst gaan terugvragen bij het UWV. aanvullen. Dit kan met terugwerkende kracht tot 2015.

❑ Werknemers met slapende dienstverbanden

Werkgevers met slapende dienstverbanden moeten de hoge transitievergoeding betalen als de 104 weken termijn voor 1 januari 2020 eindigt. Om dit ook volledig vergoed te krijgen, moet er in 2019 overeenstemming zijn bereikt met de werknemer om het dienstverband te beëindigen (einddatum mag wel in 2020 gelegen zijn). Anders krijgt een werkgever slechts de lagere transitievergoeding gecompenseerd, terwijl hij wel de hoge aan de werknemer moet betalen.

Conclusies WAB

1. Denk heel goed na over de inzetbaarheid van de mensen/je workforce
2. Maak je uiterlijk in december gereed voor 2020
3. Maak goede en zorgvuldige afspraken en leeg alles goed vast
4. Wij adviseren je om min-max contracten om te zetten naar jaarurencontracten of vaste contracten met vaste uren
5. Zet contracten voor bepaalde tijd vóór 1/1/2020 over naar onbepaalde tijd
6. Verlof, overwerk en plusuren kun je het beste uitbetalen in 2019, om een hoge WW-premie te voorkomen
7. Toets regelmatig of je nog up to date bent met de WAB wetgeving
8. Heb je vragen, neem dan contact op met de experts van Humanwave via info@humanwave.nl of 085 401 51 50.