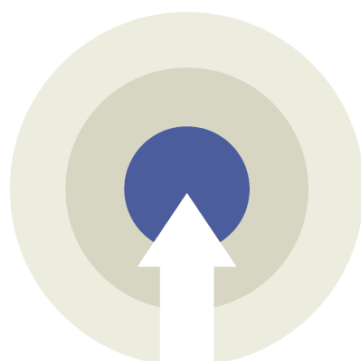


VERANDERINGEN PER 01-01-2020

Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) & Overige wijzigingen



LOOKFORWARD
strategie & administratie

Inhoudsopgave

Introductie	2
Wet arbeidsmarkt in Balans	2
Proeftijd	2
Ketenregeling	2
Bescherming oproepkrachten	3
Werkloosheidswet premie naar type contract	3
Transitievergoeding berekening verandert	4
Ontslagrecht	4
Overige wijzigingen	5
Leasefiets	5
Werkkostenregeling	5
Bijtelling voor de auto	5
Checklist WAB	6
Oroepovereenkomsten (nul-urencontract, min-max contract)	6
Pas arbeidsovereenkomsten aan	6
Inventariseer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	6
Bekijk strategisch wanneer u afscheid van iemand wilt nemen	7
Bekijk kritisch de verhouding tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten	7

Introductie

De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) zorgt opnieuw voor een grote verandering van het Nederlandse arbeidsrecht. Vanaf 1 januari 2020 krijgt elke werkgever er mee te maken. Het is nu het moment om actie te ondernemen en goed te kijken naar uw arbeidsovereenkomsten. Uit onderzoek is gebleken dat vooral kleine werkgevers weinig kennis hebben over wat de WAB inhoudt.

Wij hebben de veranderingen voor u verzameld en aan het einde hebben wij een checklist toegevoegd waardoor u makkelijk kunt nagaan of u klaar bent voor het jaar 2020.

Wet arbeidsmarkt in Balans

Proeftijd

Er komt geen wijziging in de wet inzake de proeftijd.

Dat betekent dat onderstaande regels gehanteerd blijven:

- Een proeftijd van één maand bij een arbeidsovereenkomst van korter dan twee jaar.
- Een proeftijd van twee maanden bij een arbeidsovereenkomst voor langer dan twee jaar of onbepaalde tijd.

Ketenregeling

De nieuwe ketenregeling:

- Werknemers hebben bij verlenging recht op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd na een arbeidsduur van in totaal 36 maanden. (Onder de WWZ regeling was dit 24 maanden).
- Bij een onderbreking van minimaal 6 maanden en één dag start de keten opnieuw.
- Het aantal arbeidsovereenkomsten dat een werknemer kan aangaan voordat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangegaan, blijft staan op drie.
- Is er sprake van opvolgend werkgeverschap? Dan zet de keten van arbeidsovereenkomsten zich voort (en mogen die arbeidsovereenkomsten worden meegeteld). Van opvolgend werkgeverschap kan sprake zijn bij een bedrijfsovername. Of als een werknemer eerst via een uitzendbureau en later rechtstreeks bij een werkgever in dienst komt. De werknemer krijgt dan een andere werkgever maar blijft dezelfde of gelijksoortige werkzaamheden verrichten.

Wat telt niet mee voor de ketenbepaling:

- Contracten die zijn aangegaan voor de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) tellen niet mee voor de ketenbepaling. Het maakt hierbij niet uit wanneer het contract is aangegaan of is geëindigd.
- De ketenbepaling is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten met werknemers die jonger dan 18 jaar zijn en gemiddeld maximaal 12 uur per week werken.
- In uw cao kunnen afwijkende regels voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten staan. Bijvoorbeeld dat een werknemer maximaal 6 opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten mag krijgen. En dat tijdelijke arbeidsovereenkomsten mogelijk zijn over een periode van maximaal 4 jaar.

[Meer informatie: "Ketenregeling: 3 tijdelijke contracten in maximaal 3 jaar"](#)

Bescherming oproepkrachten

0-urencontracten, min-max contracten en/of een contract waarin de loondoorbetalingsverplichting bij gebrek aan werk is uitgesloten (zoals een typisch uitzendcontract), worden minder flexibel:

- De werkgever moet de werknemer ten minste 4 kalenderdagen van tevoren oproepen. De werknemer is niet verplicht te komen als de oproeptermijn korter is.
- De werkgever moet de werknemer toch het loon betalen dat hij verdiend zou hebben, als hij de oproep korter dan 4 kalenderdagen van tevoren intrekt of wijzigt.
- De termijn van 4 dagen kan bij een CAO verkort worden naar 24 uur.
- Als het dienstverband 12 maanden heeft geduurd is de werkgever verplicht om uiterlijk de 13^e maand een schriftelijk of digitaal aanbod te doen voor een arbeidsomvang die minstens gelijk is aan het gemiddeld aantal verloonde uren van de 12 maanden ervoor.
- Indien er geen aanbod wordt gedaan, dan kan de werknemer toch het gemiddeld aantal uren claimen. Deze loonvordering verjaart pas na 5 jaar.
- De werknemer hoeft het aanbod niet te accepteren. Leg dit wel goed vast en denk eraan dat na de volgende 12 maanden er weer een nieuw aanbod gedaan moet worden.
- De werknemer heeft een opzegtermijn van de arbeidsovereenkomst van 4 kalenderdagen.

Let op! Er is geen overgangsrecht, indien de oproepovereenkomst op 1 januari 2020 langer dan twaalf maanden heeft geduurd, moet de werkgever binnen één maand (dus vóór 1 februari 2020) een aanbod tot een vaste arbeidsomvang moet doen (dit moet schriftelijk of digitaal).

[Meer informatie: "Welke contracten zijn er voor oproepkrachten?"](#)

Werkloosheidswet premie naar type contract

Wanneer betaalt de werkgever de lage WW-premie:

- Als de werknemers een vaste arbeidsovereenkomst hebben. Daarvan is sprake als er een schriftelijke getekende arbeidsovereenkomst is voor onbepaalde tijd en die geen oproepovereenkomst is.
- De werknemer onder de 21 jaar is en maximaal 48 uur (per aangiftetijdvak van vier weken) of 52 uur (per aangiftetijdvak van een kalendermaand) verloond heeft gekregen.
- Hij een leerling in dienst heeft die de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) volgt. De overeenkomst met de BBL-leerling moet voorzien zijn van een dagtekening en zijn opgenomen in de administratie van de werkgever.
- De werkgever een uitkering werknemersverzekeringen (WW, ZW, WIA, WAO, WAZO) betaalt als werkgeversbetaling of als eigenrisicodrager.

Schriftelijk addendum voldoende voor lage WW-premie:

- Werknemer en werkgever hebben een schriftelijk addendum ondertekend.
- Uit dit addendum blijkt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die geen oproepovereenkomst is.
- U bewaart dit addendum bij de loonadministratie.

Wanneer betaalt de werkgever de hoge WW-premie:

- Voor alle overige dienstverbanden anders dan onbepaalde tijd. Bijvoorbeeld een overeenkomst voor bepaalde tijd en de oproepovereenkomst.

Herzien van de lage WW-premie:

In 2 gevallen is met terugwerkende kracht alsnog de hoge WW-premie van toepassing:

- Als de arbeidsovereenkomst uiterlijk twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking eindigt.
- Als er in een kalenderjaar 30% meer uren verloond zijn dan in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd. Bijvoorbeeld als de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft voor 20 uur per week, maar gemiddeld 32 uur per week werkt.

Verschil hoge en lage WW-premie:

Het verschil tussen de hoge en de lage WW-premie is 5 procentpunt. De premiepercentages worden jaarlijks vastgesteld door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).

[*Meer informatie: "Kennisdokument premiedifferentiatie WW"*](#)

Transitievergoeding berekening verandert

- Vanaf de eerste dag van uw dienstverband recht op een transitievergoeding.
- Verhoogde opbouw transitievergoeding vervalt.
- Voor de berekening van uw transitievergoeding wordt uitgegaan van uw normale, laatstverdiende bruto maandsalaris.
- Mogelijkheid tot aftrek van kosten voor scholing, outplacement en inzetbaarheid buiten de organisatie ([conform voorwaarden](#)).
- Mogelijke vervangende voorziening voor transitievergoeding in een CAO.
- Werkgever heeft de mogelijkheid om de transitievergoeding in 6 termijnen betalen indien het de bedrijfsvoering schaadt. Wel is de wettelijke rente verschuldigd.

[*Meer informatie: "Transitievergoeding vanaf de 1^e werkdag"*](#)

Ontslagrecht

- Het wordt mogelijk om ontslaggronden te combineren om tot ontslag van een werknemer te komen (cumulatiegrond).
- Let op! indien de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op basis van de cumulatiegrond, kan de rechter de transitievergoeding met 50% verhogen.

[*Meer informatie: "de cumulatiegrond"*](#)

Overige wijzigingen

Leasefiets

Vanaf 1 januari 2020 geldt er voor het privégebruik van de leasefiets een vaste bijtelling. De bijtelling voor het privé gebruik wordt 7 procent van de waarde van de fiets.

Werkkostenregeling

De vrije ruimte wordt hoger:

- Over de eerste € 400.000,- gaat de vrije ruimte naar 1.7%.
- Boven de € 400.000,- blijft de vrije ruimte 1.2%.

Bijtelling voor de auto

- De bijtelling voor emissievrije (elektrische) auto's wordt verhoogd naar 8% (was 4%).
- De cataloguswaarde waarop de korting van toepassing is wordt verlaagd naar € 45.000,-
- Alles boven het bedrag van € 45.000,- valt onder de algemene bijtellingspercentage, te weten 22%.

Checklist WAB

Oroepovereenkomsten (nul-urencontract, min-max contract)

- Bekijk welke oproepovereenkomsten op 1 januari 2020 al een jaar lopen en bied deze oproepkrachten, als het contract doorloopt, vóór 1 februari 2020 een contract aan gebaseerd op het gemiddeld aantal gewerkte uren in 2019. Laat u dit na dan kan de oproepkracht het loon over het aanbod dat gedaan had moeten worden, opeisen.
- Zorg dat oproepkrachten vanaf 1 januari 2020 tijdig, dat wil zeggen minimaal 4 dagen van tevoren maar liefst eerder, schriftelijk/digitaal een oproep ontvangen.
- Bij mondelinge oproepen, heeft de oproepkracht het recht een oproep te weigeren.
- Probeer afzeggingen binnen de termijn van 4 dagen te voorkomen omdat u anders toch het loon over de oproep moet betalen.
- Maak duidelijk wat de duur van de oproep is (een uur, een dagdeel, een dag, een paar dagen).
- Inventariseer of het mogelijk is oproepkrachten voor onbepaalde tijd aan te nemen en voortaan te laten werken op basis van een vast aantal uren op jaarbasis met een vast salaris per maand. Hierdoor betaalt u een lagere WW-premie en is er niet langer sprake van een oproepkracht.

Pas arbeidsovereenkomsten aan

- Vanaf 2020 moet duidelijk uit de arbeidsovereenkomst blijken of sprake is van:
 - een oproepovereenkomst;
 - een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd; of
 - een payrollovereenkomst, en zo ja welke arbeidsvoorwaarden in dat geval van toepassing zijn.
 - Deel de vaststelling van de arbeidsovereenkomst met uw salarisadministrateur. Dit voorkomt vertraging bij de salarisverwerking en de verkeerde toepassing van de lage of hoge WW-premie.

Inventariseer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

- Bekijk hoeveel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd medewerkers al hebben gekregen. Gaat het om minder dan drie arbeidsovereenkomsten dan is er zolang de periode van 24 maanden nog niet voorbij is nog ruimte voor een derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
- Eindigt de eerste of tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en de 24-maanden termijn in 2020 of op 31 december 2019 dan kan nog een derde jaarcontract worden aangegaan zonder dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Vanaf 2020 wordt de termijn van 24-maanden immers opgerekt naar 36 maanden.

Bekijk strategisch wanneer u afscheid van iemand wilt nemen

- Eindigen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een looptijd korter dan 2 jaar nog in 2019 dan hoeft u geen transitievergoeding te betalen.
- De transitievergoeding gaat vanaf 2020 ook gelden voor werknemers met een kort dienstverband:
 - Vanaf 2020 geldt dat er direct vanaf dag één een transitievergoeding wordt opgebouwd die, als u het dienstverband beëindigt, uitbetaald moet worden.
- De transitievergoeding voor werknemers met langere dienstverbanden en oudere werknemers gaat omlaag:
 - De transitievergoeding voor werknemers met een dienstverband langer dan 10 jaar, gaat omlaag van ½ maandsalaris per jaar naar 1/3 maandsalaris per jaar.
 - De speciale transitievergoeding voor werknemers van 50 jaar en ouder met een dienstverband van 10 dienstjaren of meer, ter hoogte van 1 maandsalaris per dienstjaar na de leeftijd van 50 (uitgezonderd MKB-bedrijven) komt te vervallen.
- Vanaf 2020 kunt u naar de kantonrechter toestappen met het verzoek het dienstverband te beëindigen op grond van een combinatie van persoonlijk getinte redelijke ontslaggronden die op zichzelf gezien onvoldoende grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst vormen. Honoreert de kantonrechter het verzoek gebaseerd op deze cumulatiegrond dan kan hij een extra transitievergoeding toekennen van maximaal 50%. Het wordt dus makkelijker medewerkers die niet meer functioneren en met wie u niet verder wilt, te ontslaan. Dit kost u maximaal 50% meer dan wat u anders kwijt zou zijn. Ook bij onderhandelingen in het kader van een beëindigingsovereenkomst kunt u aangeven dat u bereid bent niet meer te betalen dan maximaal 150% van de transitievergoeding als ontslagvergoeding.

Bekijk kritisch de verhouding tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten

- Vanaf 2020 betaalt u een WW-premie die gedifferentieerd is naar de aard van het contract:
 - Voor werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een vast overeengekomen aantal uren betaalt u de lage WW-premie. Deze werknemers mogen op jaarbasis 30% meer uren werken zonder dat dit tot gevolg heeft dat de hoge premie betaald moet worden. Voor werknemers die volgens arbeidsovereenkomst 35 uur of meer werken geldt deze regeling niet.
 - Zorg dat van elke medewerker een schriftelijke arbeidsovereenkomst aanwezig is waarin duidelijk wordt vermeld of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd. Dit voorkomt onduidelijkheid bij controle en voorkomt dat u tóch de hoge premie voor het WW-premie moet afdragen.
 - Voor werknemers in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) betaalt u de lage WW-premie.
 - Voor werknemers < 21 jaar die maximaal 12 uur per week werken, betaalt u de lage premie.
 - Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dan wel werknemers met een oproepcontract betaalt u de hoge WW-premie.
- Het verschil tussen de hoge en de lage WW-premie bedraagt 5 procentpunt.