

Nieuwsbrief | Wet arbeidsmarkt in balans (WAB)

Op 1 januari 2020 treedt de Wet arbeidsmarkt in balans in werking. De WAB bestaat uit een samenhangend pakket van maatregelen ter bevordering van een sterke en goed functionerende arbeidsmarkt. Er zullen onder andere nieuwe regels komen voor oproepkrachten, een nieuwe indeling voor de WW-premie, de regels van de berekening transitievergoeding veranderen en er komt een ruimere regeling voor opeenvolgende tijdelijke contracten. In deze nieuwsbrief zullen wij je bijpraten over de belangrijkste veranderingen die gaan komen.

Berekening WW-premie

Een van de maatregelen is de premiedifferentiatie WW naar aard van het contract. Met de nieuwe vorm van premiedifferentiatie WW is de hoogte van de WW-premie niet meer afgeleid van de sector en de risicopremiegroep waarin de werkgever actief is. De aard van het contract – vast (lees: voor onbepaalde tijd) of flexibel- is vanaf 2020 leidend voor de hoogte van de WW-premie. In het geval van een vast contract betaalt de werkgever minder WW-premie. Om in aanmerking te komen voor de lage premie moet het gaan om een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarbij geen sprake is van een oproepovereenkomst.

Er zullen na inwerkingtreding van de WAB voortaan maar 2 WW-premies zijn. Zover het er nu uitziet, zijn de premies als volgt;

- Lage premie 2,94%
- Hoge premie 7,94%

Informatieverplichting

De aard van de arbeidsovereenkomst zal een belangrijke rol gaan spelen. De werkgever dient een schriftelijk arbeidsovereenkomst te hebben. Daarnaast is de werkgever voortaan verplicht op de loonstrook te vermelden of het gaat om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd. En of er sprake is van afgesproken werkuren (eenduidige arbeidsomvang).

Herziening WW-premie

Voor het UWV wordt het mogelijk om de premie met terugwerkende kracht te herzien, indien blijkt dat een werknemer met een parttime arbeidsovereenkomst 30% meer of minder heeft gewerkt dan de vastgelegde arbeidsomvang. Als een medewerker bijvoorbeeld structureel meer dan 30% overwerkt, kan er met terugwerkende kracht een hogere premie worden gevorderd. Er is dan namelijk in de praktijk geen sprake geweest van een vaste arbeidsomvang. Wanneer de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd binnen 2 maanden na aanvang eindigt, ongeacht de reden van beëindiging, zal de werkgever alsnog met terugwerkende kracht de hogere WW-premie moeten betalen.

Voorbeeld: werknemer heeft een vast contract voor 15 uur per week, gedurende het hele jaar 2020. Als werkgever hanteert u een aangiftetijdvak van 4 weken. De overeengekomen arbeidsomvang per aangiftetijdvak is dus 15 uur x 4 = 60 uur. De werknemer heeft een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is voor 15 uur per week. U past de lage premie toe. De overeengekomen arbeidsomvang voor 2020 is het aantal aangiftetijdvakken x de overeengekomen arbeidsomvang. Dus: 13 x 60 = 780. Maar, in het kalenderjaar zijn 1200 uren verloond aan de werknemer.

*Om vast te stellen of er **meer dan 30%** aan uren zijn verloond. Is de berekening als volgt:*

Aantal verloonde uren DELEN DOOR overeengekomen arbeidsomvang per kalenderjaar MINUS één KEER honderd. Daaruit volgt een percentage. Dat percentage rond u naar beneden af.

*In het geval van bovenstaande werknemer: $1200/780 - 1 \times 100 = 53\%$. Dit is dus meer dan 30% en daarom moet u als werkgever de lage premie **herzien** voor de 13 aangiftetijdvakken van januari tot en met december 2020. U gaat dus de hoge premie betalen.*

Uitzonderingen

Er zijn een aantal groepen voor wie het toepassen van de hogere premie niet voor de hand ligt. In de volgende gevallen betaalt de werkgever de lagere premie:

- De werknemers waarmee een praktijkovereenkomst en een arbeidsovereenkomst wordt gesloten, die de Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL) volgt; en
- De zogenaamde “21-minners”. Dit zijn werknemers die de leeftijd van 21 jaar nog niet hebben bereikt en die maximaal 48 uur per 4 weken of maximaal 52 uur per maand werken (het gaat hier met name om studentenbanen);
- Op het moment dat een werkgever, als werkgeversbetaling of als eigenrisicodragers, een uitkering betaalt op grond van de werknemersverzekeringen (WW, ZW, WIA, WAO of WAZO) geldt over deze uitkering het lagere premiepercentage.

Actiepunt werkgever

De WW-premie wordt bepaald aan de hand van een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Het is daarom van groot belang vóór 1 januari 2020 in het personeelsdossier van alle werknemers na te gaan of een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanwezig is. Indien deze schriftelijke arbeidsovereenkomst ontbreekt, stel dan een document of contract op waarin wordt aangegeven per wanneer de werknemer in dienst is en er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit document dient door zowel werkgever als werknemer te worden ondertekend.

Indien de schriftelijke arbeidsovereenkomst of het document ontbreekt, loopt de werkgever alsnog het risico de hoge WW-premie te moeten betalen.

Oproepovereenkomst

Soms is het lastig te bepalen of een medewerker een oproepovereenkomst heeft of niet. Vanaf 1 januari 2020 worden de regels hiervoor verduidelijkt. Vanaf die datum is er sprake van een oproepcontract:

- Wanneer de omvang van de arbeid niet is vastgelegd in een aantal uren per tijdseenheid van maximaal een maand;
- Wanneer de omvang van de arbeid niet is vastgelegd in een aantal uren per tijdseenheid van maximaal een jaar waarbij het loon gelijkmatig over het jaar is gespreid; of
- Wanneer de werknemer geen recht heeft op het naar tijdruimte vastgestelde loon, indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht. Dit brengt met zich mee dat arbeidsovereenkomsten zonder vaste arbeidsomvang (bijvoorbeeld een nul-urenovereenkomst en een min-maxovereenkomst) en arbeidsovereenkomsten met uitsluiting van loondoorbetalingverplichting (bijvoorbeeld een Fase A uitzendovereenkomst) vanaf 1 januari 2020 worden gezien als oproepovereenkomst.

Contractaanbod na oproepovereenkomst van 1 jaar

Vanaf 1 januari 2020 mag een werkgever een medewerker hoogstens een jaar laten werken als oproepkracht. Hij mag daarna niet opnieuw een oproepcontract aanbieden, tenzij de medewerker zelf besluit om als oproepkracht te blijven werken.

Als de werkgever na 12 maanden een arbeidsovereenkomst aanbiedt, dan is hij verplicht om een overeenkomst aan te bieden met hetzelfde aantal uren als waarop de werknemer als oproepkracht heeft gewerkt. Dit kan een nieuw tijdelijk contract zijn, maar wel met een vast aantal uren per week, maand of jaar.

Oproeptermijn

Eén van de veranderingen is dat de werkgever vanaf januari 2020 minstens 4 dagen (schriftelijk/elektronisch) van tevoren een medewerker moet oproepen voor werk. Als de werkgever dit minder dan 4 dagen van tevoren doet, dan is de medewerker niet verplicht om te komen werken. Als de werkgever de oproep binnen 4 dagen afzegt of de werktijden verandert, dan heeft de medewerker vanaf 2020 recht op loon over de uren waarop de medewerker opgeroepen was.

Opzegtermijn nulurencontract

De opzegtermijn in nulurencontracten zal worden verkort naar 4 dagen;

- als het bedrijf failliet is gegaan of als de werkgever in de schuldsanering terecht is gekomen. Dit geldt ook als de rechtbank de werkgever surseance van betaling (uitstel van betaling) heeft verleend, omdat hij de schulden niet kan betalen.
- als bij cao een andere voorziening is afgesproken. Bij cao kan vanaf 1 januari 2020 (ten nadele van de werknemer) worden afgeweken van de transitievergoeding, en is meer maatwerk mogelijk. Wel moet de cao voorzien in een redelijke financiële vergoeding of in voorzieningen die de kans op nieuw werk vergroten. Alleen bij ontslag om bedrijfseconomische redenen en bij cao kan worden afgeweken van de transitievergoeding.
- als de werknemer vóór het (van rechtswege) eindigen van een tijdelijk contract een volgend tijdelijk contract is aangegaan met de werkgever.

Transitievergoeding

De berekening van de transitievergoeding gaat per januari 2020 veranderen. De werknemer heeft dan vanaf de eerste dag recht op een transitievergoeding bij ontslag. De medewerker krijgt 1/3 maandsalaris per heel dienstjaar van de eerste werkdag, en naar rato voor het overige gedeelte van het dienstverband of als het dienstverband korter dan een jaar heeft geduurd.

Wanneer is een transitievergoeding niet verplicht

De werkgever hoeft geen transitievergoeding te betalen:

- bij een beëindiging van het contract met wederzijds goedvinden.
- als de werknemer is ontslagen, omdat hij ernstig verwijtbaar handelde of ernstig verwijtbaar nalatig was, tenzij de kantonrechter anders beslist.
- als de werknemer die is ontslagen nog geen 18 jaar is en gemiddeld ten hoogste 12 uur per week werkte.
- als de werknemer ontslagen is, omdat hij de AOW- gerechtigde of andere pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt of na het bereiken van deze leeftijd.

Ketenregeling 2020

Per 1 januari 2020 zullen de regels rondom de ketenregeling veranderen. Het zal langer duren voordat een werknemer een vast contract krijgt. Een werknemer krijgt automatisch een vast contract als:

- Hij 3 tijdelijke contracten heeft gehad bij dezelfde werkgever;
- Hij 3 tijdelijke contracten heeft gehad voor hetzelfde soort werk bij opvolgende werkgevers. Bijvoorbeeld als een werknemer eerst via een uitzendbureau werkt en daarna rechtstreeks bij de werkgever in dienst komt.
- De pauze (tussenpoos) tussen contracten maximaal 6 maanden is. Voor tijdelijk terugkerend werk (niet beperkt tot seizoensarbeid) dat maximaal 9 maanden per jaar kan worden gedaan mag er maximaal 3 maanden tussen de contracten zitten. Dit moet wel zijn opgenomen in de cao.
- De 3 tijdelijke contracten samen 3 jaar hebben geduurd. De tussenpoos mag worden meegeteld;
- Het 3e contract van de werknemer eindigt op of na 1 januari 2020. Er staan in de cao geen andere voorwaarden. De afspraken in de cao gaan voor.

Handig

Er is veel terug te vinden over de WAB op Internet. Hieronder zullen wij een drietal handige sites geven waar je meer informatie kunt terugvinden over de onderwerpen die in deze nieuwsbrief besproken zijn. Wanneer er meer vragen zijn over dit onderwerp, of andere vragen over salaris- en personeelszaken, neem dan gerust contact met ons op via lonen@mondadviesgroep.nl of bel ons op telefoonnummer: 010- 435 23 88.

Oproepkrachten:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/documenten/brochures/2019/10/04/wab-oproepmaatregelen-voor-werknemers>

Transitievergoeding:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/documenten/brochures/2019/10/04/wab-transitievergoeding>

Berekening WW-premie:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/documenten/brochures/2019/09/19/wab-de-premiedifferentiatie-ww---informatie-voor-werkgevers-en-werknemers>

Bronnen:

www.rijksoverheid.nl
www.herikverhulst.nl