

Op 1 januari 2020 gaat de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) in.



Daardoor kunnen de rechten en plichten van iedere werkgever en werknemer in Nederland veranderen. Voor werkgevers heeft het ministerie van SZW een WAB-checklist gemaakt met actiepunten die u vóór 1 januari 2020 kunt aanpakken.

De rijksoverheid heeft een website voor ondernemers [online gezet](#) met meer informatie over de Wab.

WAB-checklist voor werkgevers: wat u voor 1 januari 2020 moet doen

1. Hoge of lage ww premie

De WW premie wordt nu bepaald door de sector waarin de werkgever werkzaam is. Per 2020 wordt deze premie bepaald door 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.
- ✓ Voor werknemers in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) betaalt u de lage WW-premie
- ✓ Voor werknemers jonger dan 21 jaar die maximaal 12 uur per week werken, betaalt u de lage premie
- ✓ Voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd dan wel werknemers met een oproepcontract of min-max contract betaalt u de hoge WW-premie.

Het verschil tussen de hoge en de lage WW-premie bedraagt ca. 5 procent dus inventariseer of er werknemers zijn die in de praktijk vaste uren werken maar nog steeds 'flexibel' op papier staan. Want het kan de moeite waard zijn om hen een contract met vaste uren te geven voor onbepaalde tijd.

2. Oproepkrachten: aanbod voor vaste uren na 12 maanden

Vanaf 1 januari moet u oproepkrachten die u langer dan 12 maanden in dienst heeft, een aanbod doen voor een vast aantal uren. Er is geen overgangsregeling. Is uw oproepkracht op 1 januari 2019 in dienst gekomen dan dient u uiterlijk in januari 2020 een schriftelijk aanbod te doen van het gemiddeld aantal gewerkte uren in de voorgaande 12 maanden. Heeft de werknemer bijvoorbeeld gedurende het hele jaar 520 uur gewerkt dan doet u een aanbod van 10 vaste uur per week. De werknemer mag dit weigeren (hij wil bijvoorbeeld deze verplichting niet) maar dan moet hij dit ook weer schriftelijk aangeven.

OPROEPKRACHT

GEZOCHT

3. Ketensysteem contracten

De Wab heeft ook nieuwe regels voor werkgevers die werken met tijdelijke contracten. Werkgever en werknemer kunnen vanaf 2020 namelijk drie tijdelijke contracten in maximaal drie jaar aangaan (ketenregeling). Tot en met 31 december gaat dat nog om drie tijdelijke contracten in maximaal twee jaar. Het contract dat daarop volgt is automatisch een vast contract.

Is de ketenregeling na 1 januari 2018 gestart dan geldt er geen overgangsregeling en kunt u weer in maximaal 3 jaar drie contracten aanbieden.

Voorbeeld: u heeft een werknemer in dienst genomen op 2 januari 2018, dit contract is twee keer verlengd tot en met 31-12-2019. Met de oude regeling zou de werknemer op 2 januari 2020 in vaste dienst komen. Maar met de nieuwe regeling kan hij een derde contract krijgen tot en met 31-12-2020.



4. Nieuwe regels voor oproepcontracten

Werknemers met een oproepcontract moeten vanaf 1 januari minstens vier dagen van te voren worden opgeroepen voor werk. Als de werkgever een oproep binnen vier dagen voor de oproep afzegt of wijzigt, heeft de oproepwerknemer recht op loon over de uren waarop hij of zij was opgeroepen.

Een oproepmedewerker heeft een opzegtermijn van 4 dagen, nu is dit nog minimaal een maand.

5. Payrollwerknemer: dezelfde rechtspositie en arbeidsvoorwaarden

Vanaf 1 januari krijgen payrollmedewerkers minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden als medewerkers die werken bij het bedrijf waar zij gedetacheerd zijn. Huurt u medewerkers in via een uitzend- of payrollbedrijf? Dan moet u dat bedrijf informeren over welke arbeidsvoorwaarden u heeft voor uw eigen medewerkers.

6. Transitievergoeding vanaf de 1e werkdag

Vanaf 1 januari 2020 moet u bij een ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract een transitievergoeding betalen wanneer het dienstverband beëindigd wordt op initiatief van de werkgever. Het maakt dan niet meer uit hoe lang de arbeidsovereenkomst heeft geduurd.

Uiteraard hoeft u geen transitievergoeding te betalen wanneer de werknemer zelf zijn dienstverband eindigt.



7. Ontslag eenvoudiger door cumulatiegrond

Vanaf 2020 kunt u naar de kantonrechter toestappen met het verzoek het dienstverband te beëindigen op grond van een combinatie van redelijke ontslaggronden die op zichzelf gezien onvoldoende grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst vormen. Dit wordt de cumulatiegrond genoemd. Op dit moment mag u maar op basis van 1 ontslaggrond naar de kantonrechter gaan.



Denkt u ook nog even hierom: E-herkenning

Werkgevers die nog geen E-Herkenning met beveiligingsniveau 3 hebben aangevraagd, moeten dat snel doen. 1 November is namelijk de deadline: vanaf die datum kunnen organisaties alleen nog inloggen op het werkgeversportaal van UWV met E-Herkenning niveau 3. Stel uw werknemer is zwanger of valt onder de no-riskpolis, dan moet u dit melden in het werkgeversportaal van het UWV. Dit is dan alleen nog mogelijk met E-Herkenning niveau 3. (Een E-herkenning is de DigiD voor bedrijven.)

Voor meer informatie: <https://eherkenning.nl/>

Er verandert veel maar het is heel belangrijk dat u zich verdiept in deze nieuwe regels vanaf 2020.

Is uw werknemer voor onbepaalde tijd in dienst dan moet er bij de loonadministratie een contract liggen, bij ons dus. Is er nog geen contract, laat deze dan opstellen. Deze verantwoording ligt bij u als werkgever.

Deze nieuwsbrief bevat de belangrijkste punten maar neemt u ook even de tijd om op de site van de overheid te kijken (zie de link bovenaan) want niet alle details kunnen we hier beschrijven. Het zou teveel zijn.

Met vriendelijke groet,

Annet Alberts en Margriet Nienhuis

AA-Lonen en Nienhuis Personeelsdiensten

Wij hebben deze nieuwsbrief met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. AA-Lonen en Nienhuis Personeelsdiensten aanvaarden geen aansprakelijkheid voor mogelijke onjuistheid en/of onvolledigheid van de in deze nieuwsbrief verstrekte informatie.