

Nieuwe wet WAB (Wet Arbeidsmarkt in Balans) welke per 1 januari 2020 wordt ingevoerd.

Deze wet heeft grote gevolgen voor administratieve lasten druk en voor u als werkgever en is tevens behoorlijk kosten verhogend. Ook voor de verwerkers van de salarissen komt er een aanzienlijke hoeveelheid extra werk bij.

De meest belangrijke punten uit de nieuwe de nieuwe wet (WAB)

1. Ketenbepaling onder WAB
2. WAB en oproepkrachten en flexwerkers
3. WAB en transitievergoeding
4. Nieuwe berekening differentiatie WW-premie

1. Ketenbepaling onder de WAB

De huidige regeling WWZ is de formule 3x2x6. Er mogen maximaal drie contracten voor bepaalde tijd worden overeengekomen en de maximale duur van deze drie overeenkomsten voor bepaalde tijd mogen bij elkaar opgeteld niet langer duren dan TWEE jaar.

Als er tussen twee overeenkomsten een periode zit van meer dan zes maanden, ontstaat er een nieuwe keten.

Onder **WAB** wordt de formule verruimd tot 3x3x6, de periode van twee jaar wordt verlengd naar drie jaar.

De nieuwe ketenregeling kent geen overgangsrecht en gaat dus direct per 1 januari 2020 in.

Voorbeeld:

Op 1 april 2018 wordt een arbeidsovereenkomst aangegaan voor een periode van 6 maanden. Op 1 oktober 2018 verlengen de partijen de overeenkomst voor 12 maanden. Op 1 oktober 2019 wordt de overeenkomst voor derde keer verlengd met 12 maanden.

Er zijn in dit voorbeeld drie overeenkomsten voor bepaalde tijds gesloten en de maximale termijn van twee jaar (huidig recht) verstrijkt dus op 1 april 2020, waardoor er nog arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.

Daar er geen overgangsrecht van toepassing is, is het van belang om bij het aangaan van een tweede of derde overeenkomst te bedenken wanneer de termijn van TWEE jaar wordt overschreden. Is dit moment gelegen in 2020? Dan blijft de overeenkomst een overeenkomst voor BEPAALDE TIJD. Valt het moment in 2019? Dan wordt de overeenkomst omgezet in een overeenkomst voor ONBEPAALDE TIJD.

2. WAB en oproepkrachten en flexwerkers

In de nieuwe wet WAB zijn er veel veranderingen voor de werknemers met een flexibel, nul uren overeenkomst of oproepovereenkomst.

Met dit stuk regelgeving komt er het nodige voor u als werkgever bij kijken en dient u zich terdege hierop voor te bereiden.

OP TIJD OPROEPEN

Bovengenoemde werknemers krijgen het recht om op tijd van hun rooster en uw planning op hoogte te worden gebracht. Dit betekent dat u de werknemers ten minste 4 dagen (96 uur) voor aanvang van de arbeid moet oproepen.

LET OP: Deze schema's (van geplande werkuren) aan de werknemers dienen schriftelijk te geschieden. (Mag per email en dienen in het personeelsdossier te worden opgeslagen)

Roept u niet op tijd op dan hoeft de werknemer niet te verschijnen. Roept u op tijd op, maar besluit u binnen 4 dagen dat de werknemer niet hoeft te komen of minder hoeft te werken. Dan bent u verplicht loon te betalen voor het schema dat aan de werknemer is verstrekt. (cao kan anders bepalen en kan zelfs teruggaan tot 24 uur, nooit korter)

Zoals voor alles geldt in een arbeidsovereenkomst, kunt u individuele afspraken maken over de oproeptermijn. Maar, komt het ooit tot een rechtszaak over dit ontwerp, zal de rechter besluiten dat de genoemde afspraak in strijd is met de wetgeving.

Oproepkrachten moeten altijd voor minimaal drie uitbetaald worden, ondanks dat u ze voor 1 of 2 uur heeft opgeroepen,

AANBOD VOOR VASTE UREN

Heeft een werknemer 12 maanden bij u gewerkt als flexwerker, oproepkracht of nul uren werker. Dan bent u als werkgever verplicht om een aanbod te doen voor het gemiddeld aantal uren, over het afgelopen jaar (12 maanden). Dit hoeft een contract te zijn voor onbepaalde tijd, maar wel een vast aantal uren en op vaste dagen en tijden.

Indien u dit aanbod niet schriftelijk doet, dan heeft de medewerker recht op loon over het gemiddelde aantal uren van het jaar ervoor.

Na dit aanbod is de werknemer een oproepkracht meer.

De werknemer mag dit aanbod afwijzen of niet accepteren, dit dient dan schriftelijk aan u te worden medegedeeld. Werknemer blijft dan oproepkracht.

OPZEGGEN

Heeft de medewerker een 0 urenovereenkomst, dan geldt per 1 januari 2020 een opzegtermijn van 4 dagen. Was tot heden 1 maand. U dient zich aan de regels van het ontslagrecht te houden.

LET OP: Werknemers die op 31 december 2019 een jaar bij u dienst zijn, dient u dus in januari 2020 al een aanbod te doen.

3. Transitievergoedingen in de WAB

In de oude regelgeving was er een transitievergoeding verplicht te betalen nadat een werknemer ontslag kreeg na twee jaar.

In de nieuwe wet is dit al vanaf dag 1. De vergoeding moet worden betaald over alle bruto vergoedingen, dus overuren, ploegentoeslag, vakantie etc. etc.
De vergoeding bedraagt 1/3 van alle bruto componenten.

Voorbeeld:

Vakantiekraft, bruto maandsalaris € 900,-
Einde overeenkomst 6 weken
Totaal ontvangen loon € 1100,-

In huidige situatie (2019) geen vergoeding is korter dan 2 jaar in dienst geweest)

Vanaf 2020 geldt:

1/3 vergoeding per gewerkt dienstjaar.

Formule (bruto maandsalaris/bruto maandsalaris) x 1/3 bruto maandsalaris / 12

Uitwerking $(1100/900) \times (300/12) = € 30.56$

Maandsalaris € 900,- x 1/3 = € 300,-

Werknemers jonger dan 18 jaar en met minder dan 12 uren per maand hebben geen recht op deze vergoeding.

4. Nieuwe berekening differentiatie WW-premie

In de huidige wetgeving wordt de WW-premie berekend volgens de sector waarin uw onderneming is ingedeeld.

Vanaf 1 januari 2020 (WAB) worden de sectoren opgeheven en zijn er twee premies:

Laag 2,94%

Hoog 7,94%

Dit zijn de percentage voor 2020, worden jaarlijks herzien door overheid.

Het lage percentage is van toepassing bij:

1. Een schriftelijke arbeidsovereenkomst, dient ook bij salarisverwerker in dossier te zitten
2. Het moet een overeenkomst zijn voor ONBEPAALENDE TIJD
3. Arbeidsduur moet bepaald zijn.

Indien in de proeftijd de overeenkomst wordt beëindigd, komt het lage tarief te vervallen en gaat deze werknemer naar het hoge WW tarief.

De herziening van de premie geschiedt altijd op het eind van het jaar.

Alle andere overeenkomsten van onder het hoge WW tarief. Uitzondering is de wetgeving zijn de contracten met een jaaruren norm, deze vallen wel onder het LAGE tarief.

