



## DE WAB ONDER DE LOEP EN IN DE PRAKTIJK

Wet Arbeidsmarkt in balans

De veranderingen in de wet komen er nu echt aan, en jij wil zeker niet voor verrassingen komen te staan. Daarom biedt Penosa nog één keer de WAB samengevat aan, zodat voor jou niks meer fout kan gaan. In deze 'hand-out' vind je de veranderingen binnen de WAB aan met daarbij een praktische aanpak waarmee je nu al aan de slag kan. Onderwerpen die worden behandeld zijn; de ketenregeling, payroll, transitievergoedingen, oproepovereenkomsten, WW -premies, de loonstrook en de cumulatiegrond.

**penosa**  
personeel &  
organisatie

## Inleiding

Heb jij al inzichtelijk wat de wijzigingen in de vernieuwde arbeidswetgeving voor jou betekenen? Zonder een oordeel eraan te vellen, denken wij dat er voor jou nog veel vraagtekens zijn. Wij vinden dat niet zo gek, want op basis van wat wij horen van onze klanten en relaties, ben je waarschijnlijk vooral bezig met het uitwerken en uitdragen van je passie, de kern van je organisatie. Het bijhouden van (arbeids) wet- en regelgeving is daardoor voor jou van mindere prioriteit.

Het bijhouden van en werken met arbeidswet- en regelgeving is juist onze passie en daarmee de kern van onze organisatie. De WAB en wat dit voor jou als werkgever betekent is er bij ons inmiddels ingeslepen. Deze kennis willen we graag met je delen. Niet alleen wat er allemaal wordt gewijzigd maar ook wat je nu al kan doen om voor 1 januari 2020 goed voorbereid te zijn en de bijkomende kosten inzichtelijk te hebben.

Doel is dat je na het lezen van de wijzigingen en uitvoeren van de aanpak-tips beschreven in deze 'hand-out' volledig voorbereid bent wanneer het nieuwe jaar van start gaat.

Wij wensen je veel lees- en aanpakplezier

Hartelijke groet,

Team Penosa  
*Sheila, Anouschka, Dennis & Jasper*



## Inhoud

Inleiding.....	1
De ketenregeling .....	3
De ketenregeling aanpakken! .....	3
Payroll.....	4
De Payrolling aanpakken!.....	4
Transitievergoeding .....	5
Transitievergoeding aanpakken .....	5
Transitievergoeding (2).....	6
Nog een keer de transitievergoeding aanpakken!.....	6
Oroepovereenkomst .....	7
Oroepovereenkomsten aanpakken!.....	7
De oroepovereenkomst (2).....	8
Hoe verder de oroepovereenkomsten aanpakken?.....	8
WW–Premies.....	9
Voorbereid zijn op premiestijging en kosteninzichten.....	9
De loonstrook.....	10
De salarisadministratie aanpakken! .....	10
Cumulatiegrond.....	11
Dossiervorming aanpakken!.....	11
Wat komt er nog aan? .....	12
Vragen of aanpakken?.....	13

## De ketenregeling

Tot 01-01-2020 is van een vast contract sprake als een vierde opvolgend contract wordt aangegaan en/of als elkaar opvolgende contracten gezamenlijk een periode van twee jaar overschrijden. Van opvolgende contracten is sprake bij een tussenpoos van zes maanden of minder.

Vanaf 01-01-2020 is van een vast contract sprake als een vierde opvolgend contract wordt aangegaan en/of als elkaar opvolgende contracten gezamenlijk een periode van drie jaar overschrijden. Van opvolgende contracten blijft sprake bij een tussenpoos van zes maanden of minder.

## De ketenregeling aanpakken!

1. Breng goed in kaart welke tijdelijke arbeidsovereenkomsten er zijn, wanneer ze eindigen, hoe lang ze dan hebben geduurd en het hoeveelste contract het is.
2. Ga na hoe vaak en tot maximaal wanneer de contracten verlengd mogen worden op basis van het huidige recht, het nieuwe recht en het overgangs- recht.
3. Houd bij het aannemen van nieuwe mensen de nieuwe regels in je achterhoofd als het gaat om het afspreken van de duur van tijdelijke contracten.

## Payroll

Tot 01-01-2020 vallen payrollwerkers onder de definitie van een uitzendovereenkomst. Dat betekent dat voor payrolling lichtere regels gelden. Een payrollbedrijf kan gebruik maken van het uitzendbeding, een ruimere ketenregeling en hoeft de cao van de opdrachtgever niet toe te passen.

Vanaf 01-01-2020 vallen payrollwerknemers niet meer onder de definitie van een uitzendovereenkomst. Ook moeten payrollbedrijven de payrollwerknemers dezelfde (primaire en secundaire) arbeidsvoorwaarden aanbieden als de werknemers hebben die rechtstreeks in dienst zijn bij de opdrachtgever, met uitzondering van pensioen.

### De Payrolling aanpakken!

1. Het werken met payrollwerknemers wordt door deze regeling duurder. Het is goed om nu alvast met het payroll bedrijf in gesprek te gaan over de kostenstijging.
2. Overweeg of payrolling nog wel aantrekkelijk is voor de onderneming aangezien het in het nieuwe jaar slechts ontzorgt en geen verdere (financiële) voordelen heeft.
3. Informeer het payrollbedrijf over de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en de eventuele cao die voor de medewerkers die rechtstreeks in vaste dienst zijn gelden. Het is aan de opdrachtgever om de gegevens die nodig zijn aan het payrollbedrijf te verstrekken.

## Transitievergoeding

Tot 01-01-2020 hebben werknemers pas aanspraak op een transitievergoeding als zij minimaal 2 jaar in dienst zijn en het dienstverband op initiatief van de werkgever wordt beëindigd of niet wordt voortgezet. Daarbij wordt de transitievergoeding in de huidige situatie per half dienstjaar 'opgebouwd'.

Vanaf 01-01-2020 hebben werknemers vanaf de eerste dag, over iedere dag dat het dienstverband duurt, recht op een transitievergoeding. Ook nu geldt dit recht alleen wanneer het dienstverband op initiatief van de werkgever wordt beëindigd of niet wordt voortgezet.

### Transitievergoeding aanpakken

1. Houd met budgettering voor 2020 rekening met transitievergoedingen die mogelijk betaald moeten worden als contracten van tijdelijke medewerkers niet worden verlengd.
2. Indien de medewerker zelf zijn contract niet wil verlengen, dan is een transitievergoeding niet verschuldigd tenzij er een aanzegging bij voorbaat in het contract is opgenomen.
3. Haal het artikel met de aanzegging bij voorbaat uit het format contracten voor bepaalde tijd.

## Transitievergoeding (2)

Tot 01-01-2020 is de vergoeding in de eerste tien jaar 1/3 maandsalaris per jaar. Na 10 jaar wordt de transitievergoeding verhoogt naar 50% van het bruto maandsalaris per jaar.

Voor vijftigplussers geldt een hogere transitievergoeding. Vijftigplussers die minimaal 10 jaar bij de werkgever in dienst zijn, krijgen een transitievergoeding van 1 bruto maandsalaris over de dienstjaren dat zij na hun 50e in dienst zijn.

Vanaf 01-01-2020 is de vergoeding altijd 1/3 maandsalaris per dienstjaar, ongeacht de leeftijd of de totale duur van het dienstverband. Ook de uitzonderingen voor 50-plussers gelden per 01-01-2020 niet meer.

### Nog een keer de transitievergoeding aanpakken!

1. Inventariseer van welke mensen binnenkort afscheid genomen moet- of kan worden en per wanneer.
2. De wijzigingen in de berekening van de transitievergoeding zorgen in sommige gevallen voor grote verschillen. Vaak valt de transitievergoeding in de huidige situatie hoger uit, zeker bij langere dienstverbanden en oudere werknemers. Het is dan beslist de moeite waard om uit te rekenen hoe hoog de transitievergoeding voor en na de wetwijziging is
3. Dat kan meewegen bij de beslissing om nog in 2019 of pas in 2020 afscheid te nemen van een medewerker.

## Oproepovereenkomst

Tot 01-01-2020 kunnen werkgevers en werknemers een oproepovereenkomst met elkaar afspreken en die oneindig voortzetten.

Vanaf 01-01-2020 is de werkgever verplicht om aan de werknemer die een jaar als oproepkracht heeft gewerkt een arbeidsovereenkomst aan te bieden met een arbeidsomvang van het gemiddeld aantal gewerkte uren per maand in het voorgaande jaar.

Het aanbod moet schriftelijk of elektronisch worden gedaan. Zolang de werkgever dit aanbod niet doet, heeft de oproepkracht recht op de loon over het gemiddeld aantal gewerkte uren per maand in het voorgaande jaar.

### Oproepovereenkomsten aanpakken!

1. Inventariseer het aantal oproepovereenkomsten binnen de onderneming.
2. Breng in kaart welke oproepkracht wanneer in dienst is getreden en wat de gemiddelde arbeidsduur per maand bedraagt.
3. Bedenk of het wenselijk is om de oproepkrachten die langer werkzaam zijn, een dienstverband met vaste arbeidsomvang aan te bieden. Als dat niet het geval is, dan is beëindiging van het contract een overweging waard.
4. Bij het aannemen van een oproepkracht is het – als het echt gaat om flexibiliteit – wellicht verstandig om nooit een langer dienstverband dan elf maanden met een oproepkracht aan te gaan.
5. Een werknemer mag na 12 maanden er voor kiezen flexibel te blijven werken als oproepkracht. Wanneer een medewerker deze keuze maakt, bevestig dit in een addendum welke aan het contract wordt gevoegd (door de medewerker laten tekenen).
6. Bespreek minimaal 1x per jaar de afspraken rondom de oproepovereenkomst en bevestig de gemaakte afspraken in een addendum.



## De oproepovereenkomst (2)

Tot 01-01-2020 kunnen de termijnen voor het oproepen en afzeggen van een oproepkracht kort zijn. In de praktijk bestaat voor oproepkrachten onzekerheid over wanneer ze worden opgeroepen en voor welke uren zij recht hebben op loon. Een dag van tevoren wordt door rechters soms al als tijdig gezien, zodat bij afzeggen van de oproep, de werknemer over deze ingeroosterde uren geen recht op loon heeft.

Vanaf 01-01-2020 moet een werkgever een oproepkracht minstens vier dagen van tevoren persoonlijk oproepen. Als hij dat niet doet, dan hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan deze oproep (bij cao kan deze termijn worden verkort tot 24 uur). Als de werknemer al is opgeroepen, maar toch niet hoeft te komen, dan moet de werkgever de oproep minimaal vier dagen voordat gewerkt moet worden intrekken. Als hij dat later doet dan heeft de werknemer toch recht op loon over de periode waar hij voor was opgeroepen.

### Hoe verder de oproepovereenkomsten aanpakken?

1. Het systeem van oproepen en van afzeggen van oproepkrachten moet worden aangepast zodat het in overeenstemming is met de regels die in 01-01-2020 gelden.
2. Dat zal wellicht ook rooster technische gevolgen hebben die in kaart moeten worden gebracht. Kijk kritisch naar jullie wijze van oproepen en afzeggen en toets of dit past binnen de nieuwe wetgeving.
3. Misschien moet er zelfs over worden nagedacht of het werken met oproepkrachten nog wel zinvol is, zeker ook gezien de verplichting van werkgever om een oproepkracht na een jaar werken een dienstverband moet aanbieden met een arbeidsomvang gelijk aan de gemiddelde gewerkte arbeidsomvang per maand zoals beschreven is op de voorgaande pagina.

## WW-Premies

Tot 01-01-2020 is de hoogte van de WW-premie nog afhankelijk van de sector waar een bedrijf actief in is.

Vanaf 01-01-2020 is het soort contract leidend. Werkgevers betalen voor vaste werknemers een lagere WW-premie dan voor werknemers met een tijdelijk of flexibel contract. Het verschil tussen de hoge en de lage WW-premie is 5 procentpunten.

### Voorbereid zijn op premiestijging en kosteninzichten

1. Inventariseer het aantal arbeidsovereenkomsten van bepaalde en onbepaalde tijd.
2. Bereken wat het verschil in kosten voor jou betekent.
3. Overweeg of vaste dienstverbanden in sommige gevallen gunstiger voor jou kunnen zijn dan contracten van bepaalde tijd of niet.

## De loonstrook

Tot 01-01-2020 was loonstrook (of salarisstrook) slechts een specificatie van het salaris. Hierop werd het brutoloon, inclusief toeslagen en bonussen en de inhoudingen (belastingen en premies) vermeld met onderaan het nettoloon.

Vanaf 01-01-2020 is het in verband met de premiedifferentiatie WW verplicht te vermelden hoe lang de arbeidsduur is, of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd, de omvang van de arbeid en of er sprake is van een oproepovereenkomst.

### De salarisadministratie aanpakken!

1. Breng goed in kaart welke (tijdelijke) arbeidsovereenkomsten er zijn.
2. Zorg ervoor dat al deze informatie voor 01-01-2020 bij de salarisadministratie ligt en verwerkt is.

## Cumulatiegrond

Tot 01-01-2020 zijn er acht ontslaggronden van toepassing die niet gecombineerd kunnen worden. Als je nu iemand wilt ontslaan, moet je volledig voldoen aan één van de acht gronden voor ontslag (reden en dossier gebaseerd op de keuze van ontslaggrond).

Vanaf 01-01-2020 komt er een negende ontslaggrond bij, de zogenaamde cumulatiegrond. De cumulatiegrond zorgt ervoor dat ontslag ook mogelijk als sprake is van een optelsom van omstandigheden.

### Dossiervorming aanpakken!

1. Indien je twijfelt of iemand nog wel binnen je organisatie past, begin dan nu alvast met dossiervorming. Door dossiervorming kun je straks een sterkere zaak vormen indien ontslag moet plaatsvinden.
2. Houd er rekening mee dat bij ontbinding op grond van de cumulatiegrond (i-grond) de rechter aan de werknemer een extra vergoeding kan toekennen, die niet meer bedraagt dan 50% van de transitievergoeding.

## Wat komt er nog aan?

De wet staat zeker niet stil, en zeker nu staan er weer een boelwetswijzigingen in het vaandel. Hieronder één voorbeeld die financieel veel kan schelen.

### Compensatie transitievergoeding langdurige ziekte

Werkgevers kunnen vanaf 1 april 2020 compensatie aanvragen wanneer zij voor een werknemer ontslag via het UWV hebben aangevraagd na 2 jaar ziekte. De compensatieregeling geldt voor transitievergoedingen die op of na 1 juli 2015 zijn betaald.

Lag het einde van de periode van twee jaar ziekte al voor 1 juli 2015? Dan is compensatie niet mogelijk.

### Pensioenen voor Payrollers

Voor payrollers wordt het pensioenstelsel/voorwaarden aangepast, zodat zij ook voor de toekomst kunnen werken aan (inkomens)zekerheden. Hoe deze regeling eruit gaat zien wordt nog bepaald/aan gewerkt. Doel is dat deze regeling per 01-01-2021 van kracht gaat.

### Partner- / kraamverlof

Vanaf 1 juli 2020 kunnen partners tot 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen wanneer hun vrouw/vriendin is bevallen van hun kind. Als werkgever kun je een uitkering ter hoogte van maximaal 70% van het maximum dagloon aanvragen indien de werknemer gebruik wil maken van het partner-/ kraamverlof. Je kan zelf kiezen of je al dan niet de uitkering aanvult tot 100% van het salaris. Voorwaarde is dat de werknemer eerst de 'standaard' week kraamverlof opneemt en dat de resterende weken binnen 6 maanden na de geboorte van het kind wordt opgenomen.

### Aanpassingen minimumloon

Zoals ieder jaar zal ook in januari en juli 2020 het wettelijk minimumloon worden aangepast. Gemiddeld ligt de halfjaarlijkse aanpassing tussen de 0,8 en 1,5%.

## Vragen of aanpakken?

Heb je naar aanleiding van voorgaande onderwerpen uit de WAB verdiepende vragen? Heb je nog niet helemaal helder hoe je de tips voor jouw organisatie kunt aanpakken? Bel of mail ons en wij kijken met je mee en/of pakken de tips voor jou in de praktijk aan. Wij delen onze kennis namelijk graag met je.

Team Penosa - Contactgegevens:

E-mail : [info@penosa.nl](mailto:info@penosa.nl)

Telefoon : 085 016 10 62

