



## DE WAB: WAT U MOET WETEN VOOR 1-1-2020

De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) bevat een uitwerking van maatregelen die al in het Regeerakkoord waren aangekondigd. Het kabinet is de mening toegedaan dat de arbeidsmarkt uit balans is. Onderzoek wijst uit dat werkgevers hun keuze voor vast of flexibel personeel niet baseren op de aard van het werk, maar eerder op de kosten en de risico's. Dit leidt ertoe dat steeds meer werknemers, vooral jongeren, flexwerk (moeten) doen. Het kabinet vindt dit onwenselijk en komt daarom met een pakket aan maatregelen, neergelegd in de WAB.

De nieuwe regels moeten het een werkgever aantrekkelijker maken om mensen in vaste dienst te nemen. De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) treedt per 1 januari 2020 in werking. Deze brengt een aantal wijzigingen met zich mee en het is goed om u daarop voor te bereiden. Hierna volgt een kort overzicht van de wijzigingen welke van kracht worden, alsmede de bijbehorende actiepunten.

### 1. Ketenregeling

Per 1 januari 2020 geldt dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat bij een vierde opvolgend arbeidscontract en/of als elkaar opvolgende contracten een periode van drie jaar overschrijden. De nieuwe ketenregeling gaat gelden voor een arbeidsovereenkomst die eindigt op of na 1 januari 2020. Let wel: in cao's kunnen afwijkende bepalingen staan.

#### Actie

Inventariseer de status van de arbeidscontracten voor bepaalde tijd.

### 2. Transitievergoeding

Vanaf 1 januari 2020 bedraagt de transitievergoeding altijd 1/3 maandsalaris per dienstjaar. Daarbij vervalt tevens

de hogere vergoeding voor oudere werknemers (50+). Voorts heeft een werknemer direct aanspraak op een transitievergoeding als de dienstbetrekking op initiatief van de werkgever wordt beëindigd. De regeling geldt niet indien de ontslagprocedure al in gang is gezet vóór 1 januari 2020.

#### Actie

Ga in voorkomende gevallen na of het voordeliger is om de dienstbetrekking met een werknemer met een lange diensttijd of met een leeftijd van 50+ niet dit jaar nog te beëindigen, maar pas na 1-1-2020.

### 3. Ontslaggronden

Per januari 2020 wordt er een ontslaggrond toegevoegd aan de bestaande gronden, de zogeheten i-grond. De i-ontslaggrond is de cumulatiegrond; een combinatie van ontslaggronden.

### 4. Oproepovereenkomst

De werkgever is verplicht om elke oproepkracht na 12 maanden een arbeidsovereenkomst aan te bieden op basis van het gemiddeld aantal gewerkte uren per maand in het voorafgaande jaar. Werkt een oproepkracht op 1 januari 2020 al meer dan 12 maanden bij de werkgever, dan is de

werkgever gehouden de oproepkracht per 1 februari 2020 een aanbod voor een vaste arbeidsomvang te doen.

Voorts gaat gelden dat een oproepkracht met een nul-urencontract of een min/max-contract alleen verplicht is te komen werken als hij minimaal vier dagen van tevoren door de werkgever is opgeroepen. Wordt niet tenminste vier dagen van tevoren een oproep gedaan, dan heeft de oproepkracht het recht het werk te weigeren. Wordt de oproep tot werken korter dan vier dagen van tevoren afgezegd door de werkgever, dan moet de werkgever de oproepkracht toch uitbetalen voor de oorspronkelijk opgeroepen uren.

#### Actie

inventariseer de ingangsdatum van de oproepovereenkomsten om na te gaan of en wanneer een aanbod van vaste arbeidsomvang gedaan moet worden in 2020.

### 5. WW-premiedifferentiatie

Voor vaste contracten, zijnde contracten voor onbepaalde tijd (niet zijnde oproepcontracten), gaan werkgevers een lagere WW-premie afdragen dan voor flexibele contracten. Er komt een vast verschil tussen het hoge en lage tarief. Dit verschil is vastgesteld op vijf procentpunten. Tevens geldt als voorwaarde om de lage premie te mogen toepassen, dat de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen én dat er een afschrift van deze arbeidsovereenkomst bij de loonadministratie wordt bewaard.

Daarnaast is in dezelfde regeling opgenomen dat het mogelijk is dat zelfs bij een contract voor onbepaalde tijd, toch met terugwerkende kracht de hoge WW-premie moet worden betaald. Dit is aan de orde indien:

- de dienstbetrekking eindigt binnen twee maanden na aanvang;
- de werknemer binnen een kalenderjaar meer dan 30% meer uren verloond krijgt, dan contractueel voor dat kalenderjaar was overeengekomen.

#### Acties

- Houd bij de begroting van uw personele kosten rekening met deze regelgeving aangezien voor werknemers met arbeidscontracten voor bepaalde tijd de salariskosten (mogelijk) stijgen.
- Zorg ervoor dat per 1 januari 2020 het soort contract wordt vermeld op de loonstrook (dit wordt verplicht).
- Bewaar altijd een afschrift van de schriftelijke arbeidsovereenkomst bij de loonadministratie. Ga na of er nu al met iedere werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst is gesloten en of deze bij de loonadministratie aanwezig is.
- Overweeg om voor de bestaande bepaalde tijdscontracten die na 1 januari 2020 aflopen en waarvoor u toch al van plan bent om een onbepaalde tijdscontract aan te bieden, of u dit contract alvast per 1 januari 2020 wilt aangaan (dit bespaart u 5% premie).

### 6. Payrolling

Payroll-medewerkers hebben vanaf 1 januari 2020 recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als eigen werknemers. Dat betekent dus niet alleen een gelijk loon en vakantiegeld, maar ook bonus, prestatiebeloning, 13e maand, verlofdagen, etc. Wel geldt er een uitzondering voor pensioen. Daarvoor geldt alleen dat er een adequaat pensioen moet zijn voor de payroll-medewerker. De regelgeving omtrent pensioen is uitgesteld tot 1 januari 2021.

#### Actie

Ga na of het werken met payroll-medewerkers nog wel voordelig is en beoordeel eventuele andere opties.

#### Meer informatie

Heeft u vragen naar aanleiding van bovenstaande wijzigingen, neemt u dan contact op met uw vast aanspreekpunt binnen RSM. U kunt ook rechtstreeks contact opnemen met één van onze loonheffingspecialisten: [Sonja Matzedda](#) of [Linda Stouten](#).