



6 belangrijke veranderingen met de komst van de **WAB**

Ontdek waar jij als werkgever rekening mee moet houden



loket.nl

>> www.loket.nl

6 belangrijke veranderingen met de komst van de WAB

Ontdek waar jij als werkgever rekening mee moet houden

Dat de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in aantocht is, zal vast geen verrassing voor je zijn. Met de WAB wil de overheid flexwerken minder interessant maken en juist contracten voor onbepaalde tijd stimuleren. Maar waar moet je nu allemaal precies rekening mee houden als ondernemer? Wat verandert er voor jou? En wat is het verschil in cijfers wanneer je bijvoorbeeld iemand voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd in dienst neemt? Ontdek het in deze whitepaper!

1

Veranderende WW-premies

Met de komst van de WAB wordt er een hoge en een lage WW-premie geïntroduceerd. De lage premie geldt voor medewerkers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, behalve voor oproepovereenkomsten. De hoge premie geldt voor medewerkers met een overeenkomst voor bepaalde tijd en oproepkrachten. Uitzonderingen hierop vind je later in deze whitepaper. De komst van deze premies zorgt ervoor dat het aantrekkelijker wordt om medewerkers voor onbepaalde tijd in dienst te nemen. Je voelt hem waarschijnlijk al aankomen. Om aan te tonen dat je terecht de lage of hoge premie betaalt, is het van belang om arbeidsovereenkomsten schriftelijk vast te leggen.

Eigenlijk betekent het simpel gezegd dus dat er straks nog maar twee verschillende premie percentages zijn, namelijk de hoge en lage WW-premie. Voor medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd betaal je de lage premie en voor medewerkers met een contract voor bepaalde tijd en oproepkrachten betaal je de hoge premie.

Waar moet je rekening mee houden als het gaat om de veranderende WW-premies?

Dat er straks nog maar twee verschillende premie percentages zijn, is een stuk overzichtelijker en duidelijker. Houd echter wel rekening met onderstaande punten:



Wanneer je een nieuwe medewerker aanneemt en direct een contract voor onbepaalde tijd aanbiedt, betaal je de lage premie. Gaat deze medewerker echter binnen twee maanden uit dienst? Dan betaal je alsnog met terugwerkende kracht de hoge premie.



Een belangrijke uitzondering als het gaat om de hoge en lage premie: voor jongeren tot 21 jaar die minder dan 52 uur per maand of 48 uur per vier weken werken en voor BBL'ers **geldt standaard de lage premie.**



Zorg ervoor dat het aantal verloonde uren niet teveel afwijkt van het aantal contracturen. Wanneer de afwijking namelijk 30% of meer is, wordt de te betalen premie herzien. Was er eerder sprake van een lage premie, zal dat in dit geval dus herzien worden en zal je alsnog de hoge premie betalen met terugwerkende kracht. Zorg er dan ook voor dat je goed in de gaten houdt of er geen te grote afwijkingen zijn tussen het aantal verloonde uren en contracturen. Pas eventueel tijdig het contract aan.

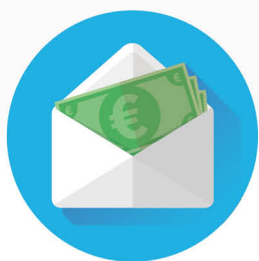
Het verschil tussen hoge en lage premie

(contract **bepaalde tijd** of **onbepaalde tijd**)

Berekening WAB

Met de komst van de WAB bestaan er straks nog maar twee verschillende premie percentages, namelijk de hoge en lage WW-premie. Dit zijn vaste percentages, ongeacht in welke sector de medewerker werkzaam is. De lage premie geldt voor contracten van **onbepaalde tijd** en de hoge premie geldt voor contracten van **bepaalde tijd** en **oproepkrachten**.

Ontdek hier het financiële verschil met de komst van de WAB.

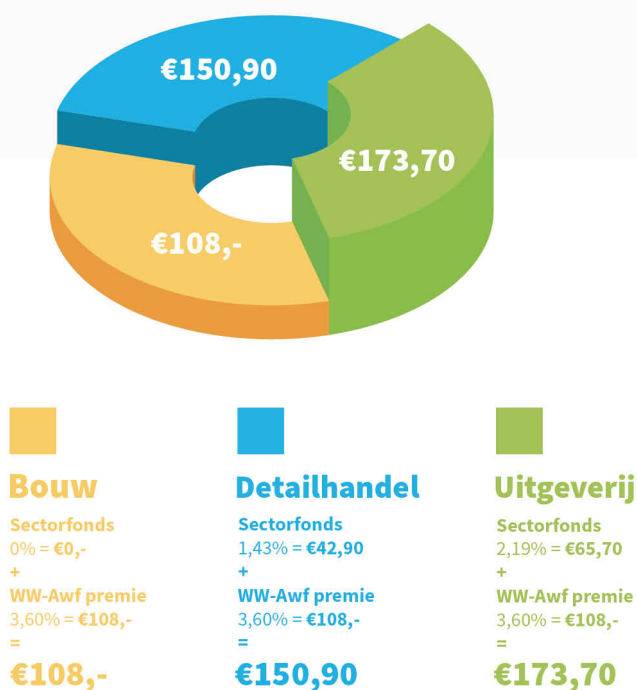


Voorbeeld salaris:

€3.000,-

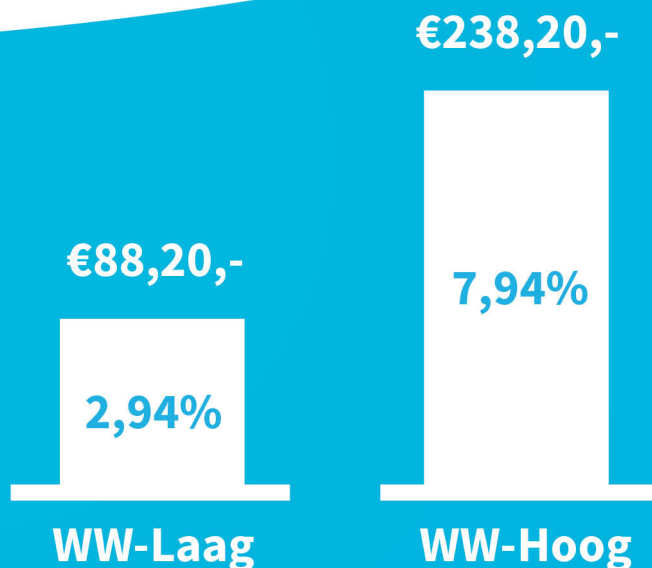
2019

In 2019 betaalde je hiervoor aan WW-Awf premie standaard **3,60% = 108 euro**. Daarnaast betaalde je nog **sectorfonds**, hierbij 3 voorbeelden:



2020

In 2020 betaal je dus of **WW-laag** (contract onbepaalde tijd) of **WW-hoog** (contract bepaalde tijd) en dat is een vast bedrag, ongeacht welke sector.



Iloket.nl

Voor een salaris van
€3.000,- per maand
het volgende:

*Deze percentages kunnen mogelijk nog ietwat afwijken (dit zal dan een minimale afwijking zijn).

2

Hoe zit het met oproepkrachten?

De kans is groot dat er oproepkrachten bij je werken. Met de komst van de WAB verandert daar ook het een en ander voor. Heb jij namelijk oproepkrachten langer dan 12 maanden in dienst? Dan wordt het verplicht om een aanbod te doen voor een vast aantal uren.

Aandachtspunten hierbij zijn de volgende:



Het aanbod met een vast aantal uren moet gebaseerd zijn op het aantal uren dat de oproepkracht in de periode ervoor gemiddeld heeft gewerkt. Stel dat de oproepkracht zo'n 12 uur gemiddeld per week werkt, dan is het niet realistisch om aan te komen met een aanbod van 4 uur per week.



Deze wet is per 1 januari 2020 van kracht. Dat betekent dat jij al je oproepkrachten die op dat moment langer dan 12 maanden in dienst zijn een contract met vaste uren moet aanbieden.



Neemt de oproepkracht het aanbod met vaste uren niet aan en blijft hij of zij liever als oproepkracht werken? Dan ben je na 12 maanden opnieuw verplicht om een aanbod met vaste uren aan te bieden.

Tip: er zijn HR-applicaties waarin je automatische signalen kunt instellen. Zo kun je signalen instellen wanneer de 12 maanden verstreken zijn en je verplicht bent om een aanbod voor vaste uren te doen. Handig, want dan hoeft dat zelf niet allemaal bij te houden.

3

Ketenregeling

In de huidige situatie mag je drie contracten in een periode van twee jaar aan je medewerkers aanbieden. Daarna ben je verplicht om of een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden of afscheid te nemen van deze medewerker. Straks wordt het zo dat je drie contracten in een periode van drie jaar mag aanbieden. Ook daarna zal je wel weer de keuze moeten maken: een aanstelling voor onbepaalde tijd of afscheid nemen. En hoe zit het met de proeftijd?



Voor contracten voor onbepaalde tijd is de maximale proeftijd twee maanden.



De proeftijd in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer is twee maanden.



De proeftijd in arbeidsovereenkomsten korter dan twee jaar, maar langer dan zes maanden is één maand.



In overeenkomsten van zes maanden of korter is het verboden een proeftijd op te nemen.

Let op: voor een arbeidsovereenkomst die eindigt op of na 1 januari 2020 geldt de ketenbepaling van drie jaar. Dit is ook zo wanneer de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 1 januari 2020.

Tip: ook dit hoeft je niet allemaal zelf bij te houden. Je kunt eenvoudig in HR- en salarisapplicaties vastleggen dat je een signaal krijgt wanneer contracten aflopen. Zo ben je er altijd op tijd bij.

4

Flinke verandering transitievergoeding

Voor de transitievergoeding komt er een flinke verandering aan. Het wordt namelijk zo dat je bij ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract verplicht bent een transitievergoeding te betalen. Het maakt hierbij niet uit hoelang de arbeidsovereenkomst heeft geduurd. De tijd dat iemand in dienst is geweest, bepaalt uiteraard wel de hoogte van de transitievergoeding.

Handige aandachtspunten omtrent de transitievergoeding op een rij:



Als het initiatief uit de werkgever komt om niet met elkaar verder te gaan, is de werkgever altijd verplicht een transitievergoeding te betalen. Dit geldt vanaf dag één dat de medewerker in dienst is én dus ook in de proeftijd.



De transitievergoeding is altijd **1/3 maandsalaris** per jaar dat de medewerker in dienst is geweest. De uitzondering voor 50-plussers geldt hierbij vanaf 1 januari 2020 niet meer.



Wanneer de werkgever het dienstverband beëindigt, heeft de medewerker direct aanspraak op een transitievergoeding.



5

Meer gelijkheid tussen alle medewerkers

Zet jij payrollmedewerkers in binnen je organisatie? Vanaf 1 januari 2020 hebben zij recht op de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden volgens jouw cao die voor al je medewerkers gelden. Heb je bijvoorbeeld vastgelegd dat je medewerkers ieder jaar een eindejaarsuitkering ontvangen? Dan zal de payrollmedewerker dit nu ook ontvangen. Dit zorgt voor meer gelijkheid tussen alle medewerkers die binnen jouw organisatie werken.

6

Compensatieregeling slapende dienstverbanden

Slapende dienstverbanden ontstaan wanneer je als werkgever na afloop van de loonbetalingsverplichting bij ziekte na twee jaar de arbeidsovereenkomst van medewerkers niet beëindigt. De arbeidsovereenkomst blijft dan bestaan, maar de medewerker werkt niet meer en krijgt ook geen salaris. Daarom wordt er ook wel gesproken van slapende dienstverbanden. De reden dat veel werkgevers kiezen voor slapende dienstverbanden, is omdat het een aardig zware financiële last is om, naast het doorbetalen van het loon tijdens twee jaar ziekte, ook een transitievergoeding te betalen. Vandaar dat veel werkgevers de slapende dienstverbanden niet beëindigen.

Met de komst van de WAB komt hier een compensatieregeling voor. Werkgevers die medewerkers met een slapend dienstverband uit dienst melden, moeten een transitievergoeding betalen, maar kunnen dat bedrag (vanaf 1 april 2020) claimen bij het UWV. Het kan echter zo zijn dat je niet de gehele transitievergoeding terugkrijgt, maar slechts een deel ervan.

