

Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

Met ingang van 1 januari 2020 gaat de wet WAB in werking. De wijzigingen in deze wet kunnen dit jaar al gevolgen voor de arbeidsovereenkomsten hebben. Wat is het geval?

Ketenregeling

Verschillen tot en met 2019 en vanaf 2020

Op dit moment mogen werknemers 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten in 2 jaar ontvangen. Als er meer dan 6 maanden tussen de arbeidsovereenkomsten zit dan begint de telling opnieuw.

Met ingang van 1 januari 2020 mogen werknemers 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten in 3 jaar ontvangen.

Mogelijkheden voor werknemers met een tijdelijke overeenkomst

Nu zijn er mogelijkheden voor werknemers die vanaf 1 januari 2018 in dienst zijn gekomen en nog geen 3^e arbeidsovereenkomst hebben ontvangen.

De nieuwe ketenregeling kent geen overgangsrecht en geldt dus direct vanaf de invoering van de WAB (de beoogde datum is 1 januari 2020). Dit betekent dat een arbeidsovereenkomst gesloten voor inwerkingtreding van de WAB, maar die na de inwerkingtreding de totale duur van twee jaar overschrijdt (maar niet die van drie jaar) toch een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd blijft.

Hieronder enkele voorbeelden:

Op 1 april 2018 sluiten partijen een arbeidsovereenkomst voor de duur van zes maanden. Op 1 oktober 2018 verlengen partijen de arbeidsovereenkomst voor 12 maanden. Op 1 oktober 2019 verlengen partijen de arbeidsovereenkomst voor 12 maanden (tot 1 oktober 2020). Er zijn in dat geval drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gesloten en de maximale termijn van twee jaar (huidig recht) verstrijkt op 1 april 2020, waardoor nog geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.

Op 1 oktober 2018 sluiten partijen een arbeidsovereenkomst voor de duur van 12 maanden. Op 1 oktober 2019 verlengen partijen de arbeidsovereenkomst met 18 maanden (tot 1 april 2021). Er zijn in dat geval twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gesloten en de maximale termijn van twee jaar (huidig recht) verstrijkt op 1 oktober 2020, waardoor nog geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.

Transitievergoeding

Met ingang van 1 januari 2020 verandert de transitievergoeding. Hieronder staan de wijzigingen.

Hoogte transitievergoeding

De hoogte van de transitievergoeding wijzigt. Met ingang van 1 januari 2020 wordt deze berekend op basis van de dagen die de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en niet meer afgerond op halve jaren. De werknemer ontvangt 1/3 bruto maandsalaris per volledig gewerkt jaar. Als de werknemer 4 maanden heeft gewerkt dan ontvangt de werknemer 4/12 van 1/3 maandsalaris. De overgangsregeling voor oudere werknemers eindigt op 31 december 2019. Voor alle werknemers is nu dezelfde methodiek van berekenen van toepassing. Over het algemeen wordt de transitievergoeding met ingang 2020 lager dan tot en met 31 december 2019.

Wanneer transitievergoeding

De werknemer heeft recht op deze transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever eindigt. Dit houdt in dat de werknemer ook recht heeft op een transitievergoeding als de werkgever de arbeidsovereenkomst in de proeftijd eindigt of als de werkgever een tijdelijk arbeidsovereenkomst niet wenst voort te zetten. Ook bij het beëindigen

van de arbeidsovereenkomst na 2 jaar ziekte van de werknemer, is de werkgever de transitievergoeding verschuldigd. Hetzelfde geldt voor beëindiging in verband met bedrijfseconomische redenen.

Opeisen

Als de werkgever geen of een te lage transitievergoeding aan de ex-werknemer betaalt dan kan de ex-werknemer de transitievergoeding opeisen. De ex-werknemer dient dit binnen drie maanden na de datum waarop het dienstverband eindigt te doen.

Overgangsregeling kleine werkgevers vervallen

Met ingang van 1 januari 2020 is er geen overgangsregeling meer voor kleine werkgevers. Alle werkgevers dienen dezelfde transitievergoeding te betalen.

Compensatieregeling

Er is een compensatieregeling voor werkgevers met een werknemer die na 104 weken van arbeidsongeschiktheid of om bedrijfseconomische redenen uit dienst gaat. In een cao kunnen afwijkende afspraken gemaakt worden over transitievergoeding bij ontslag om bedrijfseconomische redenen. De werkgever kan (een deel van) de transitievergoeding gecompenseerd krijgen van het UWV. Deze regeling gaat 1 april 2020 in en geldt voor transitievergoedingen betaald vanaf 1 juli 2015.

Daarnaast komt er met ingang van 1 januari 2021 een compensatieregeling transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging in verband met pensionering of ziekte of gebrek van de werkgever. Deze is alleen van toepassing voor werkgevers met minder dan 25 werknemers. Hier zitten de nodige voorwaarden aan.

Oproepkrachten

Het is nog steeds mogelijk om oproepovereenkomsten met je werknemer af te sluiten. Er zijn met ingang van 1 januari 2020 wel andere regels. Het volgende is het geval.

Oproeptermijn

Er komt een oproeptermijn. De werkgever dient aan de oproepkracht minstens 4 dagen van tevoren persoonlijk en schriftelijk de oproep te doen. Doet de werkgever dit niet dan hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan deze oproep. De eventuele afzegging van de werknemer dient ook schriftelijk plaats te vinden.

Recht op loon

Als de werkgever de oproep geheel of gedeeltelijk intrekt binnen 4 dagen voordat de oproepkracht met de werkzaamheden zou moeten beginnen, dan heeft de oproepkracht recht op loon voor de duur van de oproep. Deze loonaanspraak geldt ook als de werkgever de tijdstippen van de oorspronkelijke oproep wijzigt.

Aanbod vaste arbeidsomvang na 12 maanden

De werkgever moet jaarlijks in de 13^e maand een schriftelijk aanbod doen aan de oproepmedewerker voor een vaste arbeidsomvang. De aangeboden gemiddelde arbeidsduur wordt gebaseerd op de gemiddelde arbeidsomvang in de 12 voorafgaande maanden (referteperiode). Indien de werkgever geen aanbod doet, dan heeft de oproepmedewerker recht op een niet genoten loon over de gemiddelde arbeidsomvang van deze referteperiode. Als de werkgever geen aanbod doet dan, heeft de werknemer recht op dit salaris vanaf de 14^e maand. Als de werknemer dit aanbod afwijst, dan dient dit schriftelijk vastgelegd te worden. De praktijk zal leren wat de gevolgen voor werknemer en werkgever zijn van deze afwijzing.

Bovenstaande houdt in dat werkgevers die op 1 januari 2019 een oproepmedewerker in dienst hebben, in januari 2020 deze medewerker een aanbod dienen te doen. Uiteraard geldt dit alleen indien de werknemer nog in dienst is.

Opzegtermijn

De opzegtermijn voor een oproepmedewerker is 4 dagen. Dit is de oproeptermijn voor de werkgever. Die korte opzegtermijn geeft de werknemer de mogelijkheid om snel van baan te wisselen. Dit is volgens de wetgever rechtvaardig gezien de onzekerheid waarin de werknemer verkeert.

Hoge WW-premie

Voor de werknemer met een oproepcontract geldt het hoge percentage voor de WW-premie. Zie hiervoor het betreffende document.

WW-premie vanaf 2020

Tot en met 2019 is de WW-premie afhankelijk van de sector waarin de werkgever valt. Dit komt met ingang van 1 januari 2020 te vervallen. Voor alle werkgevers is de premie gelijk.

Percentage

Met ingang van 1 januari 2020 zijn er 2 premiepercentages. Een hoog percentage en een laag percentage. Zoals nu aangegeven is, wordt het hoge percentage 5% hoger dan het lage percentage. Naar verwachting zal het lage percentage 2,94 % en het hoge percentage 7,94% gen bedragen.

Wanneer hoog en wanneer laag

Er geldt een lage premie bij arbeidsovereenkomsten die vast zijn. Voor alle overige contracten geldt het hoge percentage. Let op: een vast contract moet wel aan diverse eisen voldoen.

Vast contract

De wetgever heeft een omschrijving gemaakt om duidelijk te maken wat een vast contract is. Dit is een schriftelijke overeenkomst voor onbepaalde tijd die de omvang van de te verrichten arbeid eenduidig vastlegt. Er dient dus aan alle volgende voorwaarden voldaan te worden om het lage percentage toe te passen. De voorwaarden zijn:

- Arbeidsovereenkomst moet voor onbepaalde tijd zijn;
- Overeenkomst moet schriftelijk zijn vastgelegd;
- Overeengekomen is op basis van een vast aantal uren per week of per jaar. Als een vast aantal uren per jaar overeengekomen is, dan moet er maandelijks naar rato salaris betaald worden.

Geen vast contract

Het klinkt wellicht flauw maar alle contracten die niet voldoen aan de drie bovengenoemde eisen zijn dus een niet-vast contract.

Denk daarbij aan tijdelijk arbeidsovereenkomsten, min-max overeenkomsten en ook oproepcontracten. Voor de werknemers met een niet-vast contract moet dus het hoge percentage betaald worden.

Verwerking in de loonadministratie

Op basis van de bij ons bekende gegevens zullen wij met ingang van 1 januari 2020 het juiste percentage toepassen voor elke werknemer. Mochten wij twijfelen over het feit of er wel of geen vast contract is, dan zullen wij contact met je opnemen.

Financiële gevolgen

Door deze wetwijziging kan het zijn dat je loonkosten met circa 5% stijgen. We adviseren je hiermee, als dat mogelijk is, rekening te houden bij het vaststellen van je eigen prijzen en het afspreken van loonsverhogingen. Als je concreet wilt weten wat deze wetwijziging voor jouw onderneming betekent, neem dan contact op met Camiel Stokkermans of Jannie van den Elzen (0412- 45 90 00).

Bijzondere situaties

Het kan zijn dat je er van uitgaat dat een werknemer een vast contract heeft en je dus het lage tarief percentage moet betalen. In de volgende gevallen moet de premie met terugwerkende kracht herzien worden van laag naar hoog:

- Als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de proeftijd wordt beëindigd (maakt niet uit of de arbeidsovereenkomst op initiatief van werknemer of werkgever eindigt);
- Als een werknemer bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd binnen 2 maanden uit dienst gaat (ook als de werknemer zelf de overeenkomst opzegt);
- Als bij een werknemer binnen één kalenderjaar 30% of meer uren worden verloond dan contractueel is vastgelegd.

Voor de volgende groepen geldt altijd het lage premiepercentage:

- Leerwerktrajecten in de beroeps-begeleidende leerweg (BBL);
- Jongeren tot 21 jaar die niet meer dan 12 uur per week werken.