



Nieuwsbrief Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

Beste lezer,

Op 1 januari 2020 treedt de nieuwe Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in werking. Heeft u werknemers in dienst zonder vast dienstverband? Dan kan de WAB grote financiële gevolgen voor u als werkgever hebben.

Wij hebben gemeend er goed aan te doen om u middels deze nieuwsbrief op de hoogte te brengen van de wijzigingen.

Deze wet dwingt u om tijdig actie te ondernemen, zodat de loonkosten per 1 januari 2020 niet onnodig hoog uitvallen!

1. WIJZIGINGEN IN DE WW-PREMIE

Als werkgever houdt u loonheffing in op het salaris van uw medewerkers. Ook betaalt u premies voor de werknemersverzekeringen (WW, WAO, WIA en ZW) en de werkgeversheffing voor de ZVW. Om het aangaan van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd voor u als werkgever aantrekkelijk te maken vervalt met ingang van 1 januari 2020 de sector afhankelijke WW-premie (sectorpremie) en wordt een WW-premiedifferentiatie ingevoerd. Er wordt een lage en een hoge WW-premie ingevoerd met een verschil van 5%. Welke premie u voor een medewerker betaalt, hangt af van de aard van de arbeidsovereenkomst en niet meer van de sector waarin u werkt.

Wanneer is de lage of hoge premie van toepassing en welke arbeidsovereenkomst hoort hierbij?

De lage premie geldt voor:

- Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang, niet zijnde een oproepovereenkomst (0-uren contract en/of min/max contract).
- Medewerkers tot 21 jaar, die niet meer dan gemiddeld 12 uur per week werken.
- Medewerkers die op basis van een BBL overeenkomst werkzaam zijn.

De hoge premie geldt voor:

- Alle arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.
- Alle arbeidsovereenkomsten waarvan geen getekend exemplaar (beide partijen) in het personeelsdossier aanwezig is.
- Arbeidsovereenkomsten zonder vaste arbeidsomvang (0-uren of min max), al dan niet met een variabele beloning.
- Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, waarbij de verloonde uren in december (of bij datum uit dienst) meer dan 30% afwijken van de overeengekomen arbeidsomvang. Het gaat om het totaal van alle verloonde uren in dat kalenderjaar (o.a. gewerkte uren, uitbetaalde overuren, uitbetaalde vakantie-uren, betaalde tijd voor tijd uren). De hoge premie is met terugwerkende kracht van toepassing. Dit geldt niet bij contracten met een arbeidsomvang van 35 uur of meer per week.
- Met terugwerkende kracht voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang die binnen twee maanden na aanvang beëindigd worden.

Verschil lage en hoge premie 2020

De definitieve premies voor 2020 zijn inmiddels vastgesteld:

- een lage WW-premie van 2,94%
- een hoge WW-premie van 7,94%

Voorbeeld in verschil tussen de lage en de hoge premie:

- Salaris € 1.000,00 per maand: verschil € 50,00 per maand = € 600,00 per jaar
- Salaris € 2.500,00 per maand: verschil € 125,00 per maand = € 1.500,00 per jaar
- Salaris € 3.500,00 per maand: verschil € 175,00 per maand = € 2.100,00 per jaar

Verschil premie 2019 en premie 2020

In 2019 is de WW-premie nog sectorafhankelijk. Als voorbeeld nemen we de zorgsector (sector 35). De af te dragen premie voor WW voor 2019 bedraagt totaal 4,07%. Dit is opgebouwd uit premie WW-Awf van 3,60% (voor alle werkgevers gelijk) en de sector afhankelijke premie bij sectorcode 35 van 0,47%.

Afhankelijk van het soort contract, bedraagt de af te dragen WW-premie voor sector 35 (zorgsector), met ingang van 1 januari 2020:

Premie	Oud	Nieuw	Verschil t.o.v. 2019
Laag	4.07%	2.94%	1.13% minder te betalen
Hoog	4.07%	7.94%	3.87% meer te betalen

Tips

- Wellicht is het voor u mogelijk om de arbeidsovereenkomst met uw medewerker te wijzigen waardoor u van het hoge tarief in het lage tarief valt.
- Heeft u medewerkers die nog veel vakantie-uren, tijd voor tijd uren en/of overuren hebben staan, betaal deze dan in 2019 uit. U voorkomt hiermee dat u er in 2020 (of later) mee geconfronteerd wordt dat de 30% uren-norm overschreden wordt, en u dus met terugwerkende kracht over het hele jaar de hoge premie moet betalen.
- Indien u tussentijds constateert dat de uren meer dan 30% afwijken ten opzichte van de overeengekomen arbeidsomvang (op jaarbasis), pas dan op tijd de arbeidsovereenkomst met de medewerker aan met behulp van een addendum.
- Een oplossing om het lage tarief toe te mogen passen, zou zijn om de medewerker (die reeds een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd heeft) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden met een vaste arbeidsomvang.

Aandachtspunten

- U bent verplicht een getekende arbeidsovereenkomst in de salarisadministratie te bewaren. Heeft u geen getekende arbeidsovereenkomst, zorg dan dat u tijdig vóór 1 januari 2020 een getekende arbeidsovereenkomst hebt.
- Op de salarisspecificatie moet met ingang van 1 januari 2020 niet alleen staan of het een arbeidsovereenkomst betreft voor bepaalde of onbepaalde tijd, maar ook of de arbeidsovereenkomst schriftelijk is aangegaan en of de arbeidsomvang eenduidig is vastgelegd.
- Met ingang van 1 januari 2020 moet de arbeidsomvang per week verplicht vermeld worden op de salarisspecificatie. De Belastingdienst weet dus wat de afspraak tussen u en de medewerker is en e.e.a. mag niet met terugwerkende kracht aangepast worden. Indien er met terugwerkende kracht correcties doorgevoerd worden moet alsnog de hoge premie toegepast worden. Het wordt dus enorm belangrijk dat u als werkgever gaat controleren of de 30% norm overschreden gaat worden.

2. OPROEPKRACHTEN

De WAB introduceert het begrip "oproepovereenkomst" in het Burgerlijk Wetboek. Elke arbeidsovereenkomst waarin de arbeidsomvang niet als één aantal uren is vastgesteld is een oproepovereenkomst. Een 0-urencontract en ook een min max contract zijn dus oproepovereenkomsten.

Indien sprake is van een oproepovereenkomst, gelden onder ander de volgende nieuwe regels:

- als het contract met de oproepkracht 12 maanden heeft geduurd, moet de werkgever steeds binnen een maand (schriftelijk of elektronisch) na de periode van 12 maanden een aanbod voor een vaste arbeidsomvang doen, die ten minste gelijk is aan het aantal uren dat de medewerker het jaar ervoor gemiddeld heeft gewerkt. De termijn voor aanvaarding of afwijzing van het aanbod door de medewerker bedraagt ten minste een maand.

Overgangsrecht: u moet binnen één maand na 1 januari 2020 oproepkrachten die op 1 januari 2020 12 maanden of langer op oproepbasis gewerkt hebben, een arbeidsovereenkomst met een vaste arbeidsomvang (schriftelijk of elektronisch) aanbieden, die ten minste gelijk is aan het aantal uren dat de medewerker de 12 maanden ervoor gemiddeld heeft gewerkt.

- voor de berekening van de periode van 12 maanden worden arbeidsovereenkomsten, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, samengeteld.
- als de werkgever de medewerker geen aanbod doet, dan heeft de oproepkracht maandelijks recht op loon over dit gemiddeld aantal uren.
- de medewerker moet ten minste vier dagen van tevoren worden opgeroepen door de werkgever. Deze termijn kan bij cao worden verkort tot minimaal 24 uur.
- indien een oproep binnen vier dagen voor aanvang van het tijdstip van de oproep deels of volledig wordt ingetrokken of het tijdstip wijzigt (schriftelijk of elektronisch), behoudt de oproepkracht zijn recht op loon over de opgeroepen periode.
- voor oproepovereenkomsten gaat een verkorte opzegtermijn gelden. De termijn bedraagt 4 dagen, maar kan bij cao nog verder verkort worden tot minimaal 24 uur.

3. MEDEWERKERS OP VARIABELE UREN EN VARIABEL SALARIS

In onderstaand schema staat een voorbeeld van een medewerker die een arbeidsovereenkomst heeft voor onbepaalde tijd en werkt op basis van een variabel aantal uren en een variabel salaris (salaris gebaseerd op 52% van de omzet). Er is dus geen sprake van een vast afgesproken bruto uurloon of vaste uren. Het aantal gewerkte uren en/of de omzet is leidend. In dit voorbeeld is de medewerker in juli met vakantie geweest en heeft dus niet gewerkt en dus ook geen loon.

	Omzet 100%	Gewerkte uren	Bruto salaris (fictief)
januari	€ 2.500,00	80	€ 1.300,00
februari	€ 3.000,00	90	€ 1.560,00
maart	€ 2.750,00	88	€ 1.430,00
april	€ 1.950,00	60	€ 1.014,00
mei	€ 4.000,00	115	€ 2.080,00
juni	€ 2.500,00	79	€ 1.300,00
juli	€ -	0	€ -
augustus	€ 1.250,00	45	€ 650,00
september	€ 5.000,00	130	€ 2.600,00
oktober	€ 4.350,00	121	€ 2.262,00
november	€ 3.500,00	99	€ 1.820,00
december	€ 2.500,00	82	€ 1.300,00
	€ 33.300,00	989	€ 17.316,00

Vanaf 1 januari 2020 moet deze medewerker een contract aangeboden worden met een vast aantal uren en een vast salaris, wilt u als werkgever in aanmerking komen voor de lage WW premie. We hebben van de Belastingdienst bevestigd gekregen dat de lage premie mag worden toegepast als u met vaste maandelijkse voorschotten gaat werken en een vast aantal uren afsprekt met de medewerker. Let op! Dit zal zorgvuldig berekend moeten worden omdat er geen correcties met terugwerkende kracht verwerkt mogen worden en er niet minder dan de opgegeven uren gewerkt mag worden. Overigens is de afwijking van 30% naar boven hier wel toegestaan. In onderstaand voorbeeld zijn de gemiddelde uren 19 uur per week (zijnde 82 uur per maand) met een jaarafrekening, waarbij de gegevens uit het eerste voorbeeld verwerkt zijn.

	Omzet 100%	Gewerkte uren	Bruto salaris (fictief)
januari	€ 2.500,00	82	€ 1.300,00
februari	€ 3.000,00	82	€ 1.300,00
maart	€ 2.750,00	82	€ 1.300,00
april	€ 1.950,00	82	€ 1.300,00
mei	€ 4.000,00	82	€ 1.300,00
juni	€ 2.500,00	82	€ 1.300,00
juli	€ -	82	€ 1.300,00
augustus	€ 1.250,00	82	€ 1.300,00
september	€ 5.000,00	82	€ 1.300,00
oktober	€ 4.350,00	82	€ 1.300,00
november	€ 3.500,00	82	€ 1.300,00
december	€ 2.500,00	82	€ 1.300,00
Afrekening			€ 1.716,00
	€ 33.300,00	989	€ 17.316,00

Hierbij hetzelfde voorbeeld maar nu met kwartaalafrekening.

	Omzet 100%	Gewerkte uren	Bruto salaris (fictief)
januari	€ 2.500,00	82	€ 1.300,00
februari	€ 3.000,00	82	€ 1.300,00
maart	€ 2.750,00	82	€ 1.300,00
Afrekening			€ 390,00
april	€ 1.950,00	82	€ 1.300,00
mei	€ 4.000,00	82	€ 1.300,00
juni	€ 2.500,00	82	€ 1.300,00
Afrekening			€ 494,00
juli	€ -	82	€ 1.300,00
augustus	€ 1.250,00	82	€ 1.300,00
september	€ 5.000,00	82	€ 1.300,00
Afrekening			€ -
oktober	€ 4.350,00	82	€ 1.300,00
november	€ 3.500,00	82	€ 1.300,00
december	€ 2.500,00	82	€ 1.300,00
Afrekening			€ 832,00
	€ 33.300,00	989	€ 17.316,00

Bij bovenstaande optie staat geen afrekening bij het 3e kwartaal. Deze zou namelijk negatief uitkomen. De afrekening van het 3e en 4e kwartaal zijn samengevoegd, waardoor het per saldo weer sluit. Zou u alsnog in het 3e kwartaal afrekenen dan voldoet u niet meer aan het criterium van een vast afgesproken salaris, en is de hoge premie van toepassing.

Een eventuele tussentijdse (vaste) uren wijziging kan door middel van een addendum vastgelegd worden. Bij het tellen van de uren na deze wijziging als vast (nieuw) en hoeven deze dus niet als extra uren geteld te worden en wordt daarmee de 30% niet beïnvloed.

4. KETENREGELING TERUG NAAR 3 JAAR

In de huidige WWZ (Wet Werk en Zekerheid) is afgesproken dat er maximaal 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd binnen een periode van maximaal 24 maanden mogen worden overeengekomen. Die telling loopt opnieuw vanaf een tussenperiode van 6 maanden en 1 dag. Dit met de gedachte dat werkgevers zo eerder een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zouden afspreken. Het gewenste effect bleef echter uit en de WAB draait dit daarom grotendeels terug.

De maximale termijn voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt weer 36 maanden en 3 arbeidsovereenkomsten. Er geldt geen overgangsrecht voor de wijziging in de ketenregeling. De nieuwe regeling zal direct na inwerkingtreding van toepassing zijn op bestaande tijdelijke contracten.

Een voorbeeld

Op 1 mei 2018 is een contract afgesloten voor bepaalde tijd van 6 maanden dat is geëindigd op 1 november 2018. Dit contract is verlengd voor een periode van 12 maanden en eindigt op 1 november 2019. De werkgever wil vervolgens nogmaals een contract voor 12 maanden aanbieden dat zal eindigen op 1 november 2020. Kan dat?

Ja, dat kan. Door de inwerkingtreding van de nieuwe ketenregeling ontstaat GEEN contract voor onbepaalde tijd per 1 mei 2020. Dit vanwege het feit dat op 1 januari 2020 de oude termijn van 2 jaar nog niet is overschreden en per 1 januari 2020 de termijn van 3 jaar geldt.

5. TRANSITIEVERGOEDING

Medewerkers hebben vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding. Nu is dat pas na 2 jaar dienstverband. De transitievergoeding zal 1/3e maandsalaris per gewerkt jaar gaan bedragen.

Compensatie bij beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming wegens pensionering, ziekte of overlijden van de werkgever.

Als een kleine werkgever (met 25 of minder medewerkers) met pensioen gaat, ziek wordt of overlijdt, zal de werkgever of zullen de nabestaanden in eerste instantie de onderneming willen verkopen. Als dit niet lukt zal het bedrijf beëindigd moeten worden. De werkgever is dan een aanzienlijk bedrag aan transitievergoedingen verschuldigd. Van een kleine werkgever kan niet worden verwacht dat deze een aanzienlijke financiële buffer heeft waaruit deze transitievergoedingen betaald kunnen worden. Daarom acht de regering het wenselijk om in geval van bedrijfsbeëindiging wegens pensionering, ziekte of overlijden een compensatieregeling te introduceren.

6. ONTSLAGRECHT WORDT WEER WAT SOEPELER

Er bestaat een limitatieve lijst van redelijke gronden die een werkgever ten grondslag kan leggen aan ontslag. Voor ontslag moest voor de ingang van de WAB één van deze gronden "voldragen zijn". Met de invoering van de WAB wordt hier de zogeheten "cumulatiegrond" aan toegevoegd. De cumulatiegrond kan gebruikt worden wanneer een combinatie van 2 of meer ontslaggronden van toepassing is, bijvoorbeeld disfunctioneren en een verstoorde arbeidsrelatie. De gronden op zichzelf leveren geen voldragen ontslaggrond op, maar de combinatie van gronden kan er toch toe leiden dat de arbeidsovereenkomst door de rechter wordt ontbonden.

Als de rechter een arbeidsovereenkomst ontbindt op basis van de cumulatiegrond, kan hij de medewerker een extra vergoeding toekennen. Deze vergoeding komt bovenop de transitievergoeding en bedraagt maximaal 50% van de transitievergoeding. Dat betekent dat een medewerker in geval van een cumulatiegrond 1,5 keer de transitievergoeding kan krijgen.

7. PROEFTIJD BLIJFT HETZELFDE

Aanvankelijk werd beoogd om de proeftijd te verlengen. Dit voorstel is niet aangenomen en de regels van de proeftijd blijven ongewijzigd.

8. OVERIGE WIJZIGINGEN

Naast bovengenoemde onderwerpen, wijzigt de wet ook ten aanzien van:

- uitzendbedrijven
- payrollbedrijven

Wij gaan ervan uit dat indien u zaken doet met een uitzendbedrijf/payrollbedrijf, zij u van de wijzigingen op de hoogte brengen, vandaar dat wij hierover niets hebben opgenomen in deze nieuwsbrief.

MEER WETEN?

Indien u naar aanleiding van deze nieuwsbrief uw bedrijfssituatie met ons wilt bespreken dan kan dat natuurlijk.

Om dit in goede banen te leiden verzoeken wij u om ons een mail te sturen met het verzoek om contact met u op te nemen inzake de Wet Arbeidsmarkt in Balans.

Wij bellen u dan vervolgens terug om een (telefonische) afspraak te maken.

U kunt de mail sturen naar info@loonexpert.nl

Wij hopen u in eerste instantie met deze nieuwsbrief voldoende te hebben geïnformeerd.