

De Eerste Kamer heeft op 28 mei 2019 de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) aangenomen. Nagenoeg alle maatregelen gaan per 1 januari 2020 in. Gebruik de checklist Wab om zeker te weten dat werkgevers en werknemers klaar zijn voor de ophanden zijnde wijzigingen.

Oproepovereenkomsten (nul-urencontract, min-max contract):

- Bekijk welke oproepovereenkomsten op 1 januari 2020 al een jaar lopen en bied deze oproepkrachten als het contract doorloopt vóór 1 februari 2020 een contract aan gebaseerd op het gemiddeld aantal gewerkte uren in 2019. Laat u dit na dan kan de oproepkracht het loon over het aanbod dat gedaan had moeten worden, opeisen.
- Dit aanbod kan nu nog naar beneden worden bijgesteld door de oproepkracht de komende maanden minder op te roepen indien mogelijk.
- Zorg dat oproepkrachten vanaf 1 januari 2020 tijdig, dat wil zeggen minimaal 4 dagen van tevoren maar liefst eerder, schriftelijk/digitaal een oproep ontvangen.
- Bij mondelinge oproepen, heeft de oproepkracht het recht een oproep te weigeren.
- Probeer afzeggingen binnen de termijn van 4 dagen te voorkomen omdat u anders toch het loon over de oproep moet betalen.
- Maak duidelijk wat de duur van de oproep is (een uur, een dagdeel, een dag, een paar dagen).
- Inventariseer of het mogelijk is oproepkrachten voortaan te laten werken op basis van een vast aantal uren op jaarbasis met een vast salaris per maand. Hierdoor betaalt u een lagere WW-premie en is er niet langer sprake van een oproepkracht.

Pas arbeidsovereenkomsten aan

- Vanaf 2020 moet duidelijk uit de arbeidsovereenkomst blijken of sprake is van:
 - een oproepovereenkomst;
 - een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd; of
 - een payrollovereenkomst, en zo ja welke arbeidsvoorwaarden in dat geval van toepassing zijn.

Pas loonstroken aan

- Neem contact op met uw salarisverwerker omdat vanaf 2020 op de loonstrook de volgende gegevens nieuw vermeld moeten worden op de loonstrook:
 - de overeengekomen arbeidsduur;
 - of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die schriftelijk is aangegaan;
 - of sprake is van een oproepovereenkomst.

Inventariseer contracten voor bepaalde tijd

- Bekijk hoeveel contracten voor bepaalde tijd medewerkers al hebben gekregen. Gaat het om minder dan drie contracten dan is er zolang de periode van 24 maanden nog niet voorbij is nog ruimte voor een derde contract voor bepaalde tijd.
- Eindigt het eerste of tweede contract voor bepaalde tijd en de 24-maanden termijn in 2020 of op 31 december 2019 dan kan nog een derde jaarcontract worden aangegaan zonder dat sprake is van een contract voor onbepaalde tijd. Vanaf 2020 wordt de termijn van 24-maanden immers opgerekt naar 36 maanden.

Bekijk strategisch wanneer u afscheid van iemand wilt nemen

- Eindigen contracten voor bepaalde tijd met een looptijd korter dan 2 jaar nog in 2019 dan hoeft u geen transitievergoeding te betalen.
- De transitievergoeding gaat vanaf 2020 ook gelden voor werknemers met een kort dienstverband:
 - Vanaf 2020 geldt dat er direct vanaf dag één een transitievergoeding wordt opgebouwd die, als u het dienstverband beëindigt, uitbetaald moet worden.
- De transitievergoeding voor werknemers met langere dienstverbanden en oudere werknemers gaat omlaag:
 - De transitievergoeding voor werknemers met een dienstverband langer dan 10 jaar, gaat omlaag van 1/2 maandsalaris per jaar naar 1/3 maandsalaris per jaar.
 - De speciale transitievergoeding voor werknemers van 50 jaar en ouder met een dienstverband van 10 dienstjaren of meer, ter hoogte van 1 maandsalaris per dienstjaar na de leeftijd van 50 (uitgezonderd MKB-bedrijven) komt te vervallen.
- Vanaf 2020 kunt u naar de kantonrechter toestappen met het verzoek het dienstverband te beëindigen op grond van een combinatie van persoonlijk getinte redelijke ontslaggronden die op zichzelf bezien onvoldoende grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst vormen. Honoreert de kantonrechter het verzoek gebaseerd op deze cumulatieve grond dan kan hij een extra transitievergoeding toekennen van maximaal 50%. Het wordt dus makkelijker medewerkers die niet meer functioneren en met wie u niet verder wilt, te ontslaan. Dit kost u maximaal 50% meer dan wat u anders kwijt zou zijn. Ook bij onderhandelingen in het kader van een beëindigingsovereenkomst kunt u aangeven dat u bereid bent niet meer te betalen dan maximaal 150% van de transitievergoeding als ontslagvergoeding.

Bekijk kritisch de verhouding tussen vaste en flexibele contracten

- Vanaf 2020 betaalt u een WW-premie die gedifferentieerd is naar de aard van het contract:
 - Voor werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een vast overeengekomen aantal uren betaalt u de lage WW-premie. Deze werknemers mogen op jaarbasis 30% meer uren werken zonder dat dit tot gevolg heeft dat de hoge premie betaald moet worden. Voor werknemers die 35 uur of meer werken geldt helemaal geen begrenzing tot 30%.
 - Voor werknemers in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) betaalt u de lage WW-premie
 - Voor werknemers < 21 jaar die maximaal 12 uur per week werken, betaalt u de lage premie
 - Voor werknemers met een contract voor bepaalde tijd dan wel werknemers met een oproepcontract betaalt u de hoge WW-premie.
- Het verschil tussen de hoge en de lage WW-premie bedraagt 5 procent punt.

Bekijk of u nog gebruik wilt maken van payrolling

- Vanaf 2020 geldt dat payrollwerknemers gelijke primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden moeten ontvangen als de werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies bij de inlener. Payrolling wordt dus duurder.
- De vraag voor de inlener is of dit kostenaspect opweegt tegen de ontzorgende functie van het payrollbedrijf.