



Wet arbeidsmarkt in balans

CROP

samen vooruit

Accountancy
Belastingadvies
Corporate finance
HR services
IT audit & services
Juridisch advies

- Premiedifferentiatie WW-premie
- Oproepovereenkomst
- Transitievergoeding
- Ketenregeling arbeidscontracten
- Gelijke arbeidsvoorwaarden payrollwerknemers



INHOUD

1. Premiedifferentiatie WW-premie	3.
2. Oproepovereenkomst	5.
3. Transitievergoeding	7.
4. Ketenregeling arbeidscontracten	8.
5. Gelijke arbeidsvoorwaarden payrollwerknemers	9.



1. Premiedifferentiatie WW-premie

De premiedifferentiatie WW-premie, ook wel de lage- en hoge WW-premie genoemd is één van de meest in het oog springende wijzigingen binnen de WAB (Wet arbeidsmarkt in Balans).

Het is niet langer de sector waarin gewerkt wordt, die bepalend is voor de premie, maar het soort contract dat de werknemer heeft is vanaf 2020 bepalend.

Afhankelijk van het type arbeidsovereenkomst is ofwel de hoge ofwel de lage WW-premie van toepassing.

De hoge premie gaat gelden voor:

- bepaalde tijd contracten;
- oproepovereenkomsten;
- nulurencontracten; en
- min-maxcontracten.

De lage WW-premie geldt uitsluitend voor schriftelijk vastgelegde onbepaalde tijd contracten. Deze onbepaalde tijd contracten mogen overigens geen oproepovereenkomst, nulurencontract of min-maxcontract zijn, omdat hiervoor altijd de hoge WW-premie geldt.

Bovenstaande geldt echter niet voor werknemers jonger dan 21 jaar die niet meer dan 12 uur per week werken, hiervoor mag ook bij een tijdelijk contract het lage WW-percentages toegepast worden. De overheid meent dat het voor deze groep wenselijk is om naast de studie ook werkervaring op te doen. Deze urennorm geldt per aangiftetijdvak; voor een 4 wekenaangifte geldt daarom een urennorm van maximaal 48 verloonde uren en voor een maandaangifte geldt een urennorm van maximaal 52 verloonde uren.

Er is nog een uitzondering op de bovenstaande regeling. Ook voor arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in het kader van een leerwerktraject in de beroepsbegeleidende leerweg mag de werkgever de lage WW-premie hanteren. Hiermee wil de overheid werkgevers stimuleren om opleidingsplekken aan te bieden aan leerlingen in het beroepsonderwijs.

In alle gevallen geldt overigens dat de lage WW-premie uitsluitend toegepast mag worden, indien een schriftelijke arbeidsovereenkomst aanwezig is bij de loonadministratie. Bij het ontbreken van een schriftelijke arbeidsovereenkomst op het moment van verlonen zal altijd de hoge WW-premie toegepast moeten worden.

De verwachting is dat een lage WW-premie voor vaste contracten het aantrekkelijker maakt voor werkgevers om werknemers eerder een vaste aanstelling te geven.

Er is in ieder geval in de wetgeving opgenomen dat het verschil tussen de lage WW-premie en de hoge WW-premie minimaal 5% punt zal bedragen. Is de lage WW-premie dus 2,5% dan zal de hoge WW-premie 7,5% bedragen.



Indien het lage percentage is toegepast kan het in sommige gevallen zo zijn dat achteraf toch het hoge percentage van toepassing moet zijn. Dit zal in de volgende gevallen zo zijn:

- Als het dienstverband uiterlijk 2 maanden na aanvang eindigt. De reden van beëindiging is niet relevant;
- Als een werknemer binnen 1 kalenderjaar meer dan 30% uren extra verloond heeft gekregen dan contractueel voor dat jaar afgesproken (dit geldt overigens niet als in de arbeidsovereenkomst 35 uren of meer zijn afgesproken);

Om het e.e.a. te kunnen controleren zal vanaf 1 januari 2020 duidelijk op de loonstrook het soort contract vermeld moeten worden.

Bovenstaande houdt automatisch ook in dat periodes opnieuw verwerkt moeten worden en dat er ook een aangepaste (aanvullende) loonaangifte gedaan moet worden. De administratieve last neemt hierdoor natuurlijk behoorlijk toe.

Om u een indruk te geven in de verschillen in de kosten gaan we uit van een percentage van 2.5% voor de lage WW-premie en 7.5% voor de hoge WW-premie.

Brutosalaris* (€)	Hoge WW-premie* (€)	Lage WW-premie* (€)	Vershil per maand* (€)
1635,60	122,67	40,89	81,78
2000,00	150,00	50,00	100,00
3000,00	225,00	75,00	150,00

* Dit zijn indicaties op basis van de huidige verwachtingen

Bovenstaande wijziging zal voor veel werkgevers voor hogere lasten zorgen. Het biedt echter ook mogelijkheden. U kunt meer dan voorheen een weloverwogen keuze maken tussen de kosten en de risico's.

Wij adviseren u om een inventarisatie te maken van uw werknemersbestand en na te gaan voor wie u de hoge WW-premie moet toepassen. Het kan bijvoorbeeld interessant zijn om sommige bepaalde tijdcontracten van medewerkers nu al om te zetten naar contracten voor onbepaalde tijd. Dit kan u behoorlijk in de premie schelen. Uiteraard zitten hier ook risico's aan vast, omdat u nu geen einddatum meer heeft waarop de arbeidsovereenkomst afloopt.



2. Oproepovereenkomst

Per 1 januari 2020 wordt de definitie van de “oproepovereenkomst” in de wet opgenomen om de positie van de oproepkrachten te verbeteren.

Volgens de wet is sprake van een oproepovereenkomst als:

- de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als een aantal uren per tijdseenheid van ten hoogste een maand, of ten hoogste een jaar en het recht op loon gelijkmatig is gespreid over die tijdseenheid.
- De werknemer geen recht heeft op doorbetaling van zijn loon als hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht.

De invoering van het begrip “oproepkracht” in de wet heeft tot gevolg dat ook de min – maxcontracten onder het begrip “oproepkracht” vallen. Consignatiediensten vallen niet onder het begrip “oproepkracht”, evenmin als bepaalde bereikbaarheidsdiensten in de zorgsectoren zoals verloskundigen, artsen, verpleging en verzorging.

Met de invoering van het begrip oproepkracht, zijn er in de wet ook een paar voorwaarden gesteld aan de manier van oproeping. Zo dient een oproepkracht uiterlijk vier dagen van tevoren schriftelijk (of elektronisch) te worden opgeroepen (deze termijn kan verkort worden tot 24 uur indien dit in de cao is opgenomen). Als de oproep niet tijdig heeft plaatsgevonden, is de oproepkracht niet verplicht om te verschijnen. U kunt dus nog steeds kort van tevoren oproepen, alleen heeft de oproepkracht dan niet de verplichting om aan uw oproep gehoor te geven. Als de werknemer is opgeroepen, maar de oproep wordt binnen die termijn van vier dagen ingetrokken of gewijzigd, dan heeft de oproepkracht wel recht op het loon overeenkomstig de opgeroepen periode.

Daarnaast heeft u met ingang van 1 januari 2020 de plicht om oproepkrachten die een jaar als oproepkracht hebben gewerkt een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang. Deze aanbieding moet minimaal het aantal uren omvatten dat de betreffende werknemer in het jaar daarvoor gemiddeld heeft gewerkt. Dit aanbod moet u binnen een maand schriftelijk of elektronisch doen. Zolang u geen aanbod doet (schriftelijk of elektronisch), heeft de werknemer recht op het loon over deze uren. Overigens is de werknemer niet verplicht om het aanbod te aanvaarden. Als de werknemer het aanbod niet aanvaardt, blijft de oude arbeidsovereenkomst gelden. Laat de oproepkracht dit dan wel schriftelijk of elektronisch aan u bevestigen.

Let op: indien u een oproepkracht heeft die op 1 januari 2020 al minimaal een jaar op basis van oproep (of op basis van een min-maxcontract) voor u werkzaam is, moet u voor 1 februari 2020 het aanbod gedaan hebben!

Stappenplan:



- Breng de oproepovereenkomsten in kaart en ga na welke oproepkracht wanneer in dienst is getreden en wat de gemiddelde arbeidsduur per maand bedraagt.
- Agendeer wanneer de oproepkrachten een jaar in dienst zijn, zodat hen tijdig een aanbod kan worden gedaan, of een aanzegging kan worden gedaan dat hun contract niet wordt verlengd (uiteraard alleen als het contract van rechtswege eindigt). NB: wees u ervan bewust dat u in het laatste geval na 1 januari 2020 wel de transitievergoeding verschuldigd bent.

Richt uw organisatie in op de nieuwe regels omtrent oproepen (schriftelijk of digitaal en vier dagen van tevoren) en biedt nieuwe oproepkrachten een contract aan voor de duur van maximaal 12 maanden.



3. Transitievergoeding

Vanaf 1 januari bent u vanaf de eerste dag van het dienstverband een transitievergoeding verschuldigd. Dit houdt in dat voor iedere medewerker waarbij het dienstverband eindigt of het dienstverband niet wordt voortgezet op initiatief van de werkgever deze vergoeding betaald moet worden. Dit geldt ook in de proeftijd.

De wijze waarop de transitievergoeding berekend wordt verandert ook per 1 januari 2020. De transitievergoeding wordt berekend over de feitelijke duur van de arbeidsovereenkomst. Voor ieder dienstjaar zal 1/3 maandsalaris worden opgebouwd, pro rata voor een gedeelte van een dienstjaar.

De hogere transitievergoeding vanaf 10 jaar dienstverband wordt afgeschaft, evenals de regeling voor oudere werknemers en de overbruggingsregeling transitievergoeding bij slechte financiële omstandigheden, zodat voor ieder dienstjaar altijd 1/3 maandsalaris wordt opgebouwd.

In een aantal gevallen kunt u recht hebben op een compensatie van de transitievergoeding. Dit kan onder meer het geval zijn als u de werknemer ontslaat na twee jaar ziekte (gaat in per 1 april 2020) of als u als ondernemer noodgedwongen uw bedrijf moet beëindigen (per 1 januari 2021).

Stappenplan:

Houd in de budgettering vanaf 2020 rekening met het feit dat er vanaf de eerste dag een transitievergoeding betaald dient te worden als contracten van werknemers niet worden verlengd.

Inventariseer van welke mensen binnenkort afscheid genomen moet worden of kan gaan worden en per wanneer.

De transitievergoeding zal over het algemeen na 1 januari 2020 lager uitvallen. Zeker ten aanzien van oudere werknemers met een langer dienstverband. Het loont daarom om even op te letten wanneer een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Soms kan het verstandig zijn nog dit jaar een procedure op te starten en soms is het juist beter om nog even te wachten tot na 1 januari 2020.



4. Ketenregeling arbeidscontracten

De ketenregeling bepaalt hoeveel elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur binnen een bepaalde termijn kunnen worden aangegaan, voordat er van rechtswege een contract voor onbepaalde tijd ontstaat.

Met de invoering van de WAB wordt het mogelijk om een werknemer drie keer een contract voor bepaalde duur aan te bieden, binnen een termijn van drie jaar. Elk vierde contract, of elk contract dat de duur van 3 jaar overschrijdt, is van rechtswege een contract voor onbepaalde tijd.. Bij een onderbreking van meer dan zes maanden eindigt de keten van arbeidsovereenkomsten en kan er een nieuwe keten worden aangegaan. Bij cao kan van het voorgaande worden afgeweken.

De wijzigingen gaan direct per 1 januari 2020 in. Dit houdt dus automatisch in dat een arbeidsovereenkomst die eindigt op of na 1 januari 2020 direct onder de nieuwe ketenregeling van drie jaar valt. Het maakt hierbij niet uit dat de eerdere overeenkomst voor die datum is gesloten.

Stappenplan:

- Breng in kaart welke tijdelijke arbeidsovereenkomsten er zijn, wanneer ze eindigen, hoelang ze dan hebben geduurd en het hoeveelste contract dit is.
- Kijk hoe vaak en tot maximaal wanneer de contracten verlengd mogen worden op basis van het huidige recht en het nieuwe recht.
- Houd vanaf heden de nieuwe regels in gedachten bij het opstellen van een tijdelijk contract en vergeet daarbij niet rekening te houden met de premiedifferentiatie WW en de eventueel verschuldigde transitievergoeding.



5. Gelijke arbeidsvoorwaarden payrollwerknemers

Tot voor de invoering van de WAB vielen payrollkrachten onder het lichtere arbeidsrechtelijke regime van de uitzending. Met de invoering van de WAB wordt payrolling een wettelijk begrip. Dit heeft tot gevolg dat de regels voor uitzending niet langer op payrollkrachten van toepassing zijn. De verruimde ketenregeling geldt daardoor vanaf 1 januari 2020 niet meer voor payrollkrachten. Daarnaast heeft de invoering van de WAB tot gevolg dat payrollkrachten dienen te beschikken over dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als de werknemers die rechtstreeks bij u in loondienst zijn. Dit houdt in dat payrollbedrijven niet langer kunnen concurreren op arbeidsvoorwaarden. Hiervan kan niet bij cao worden afgeweken.

De regels van payrolling zijn behoorlijk aangescherpt. De ongelijkheid tussen personen die hetzelfde werk doen moet verdwijnen. Een ontwerpbesluit met een adequate pensioenregeling als onderdeel van de gelijke arbeidsvoorwaarden voor payrollwerknemers heeft als ingangsdatum 1 januari 2021.

U heeft hierdoor als inlener ook een aantal verplichtingen. U zult het payrollbedrijf moeten informeren over alle bij u geldende arbeidsvoorwaarden zodat het payrollbedrijf ook op deze wijze de payrollkracht kan verlonen. Houd er rekening mee dat ook u mogelijk aansprakelijk bent als het payrollbedrijf niet het juiste loon aan de payrollmedewerkers betaalt.

Stappenplan:

- Het werken met payrollmedewerkers wordt fors duurder, ga vast met uw payrollbedrijf in gesprek over de stijging van de kosten.
- Overweeg of Payrolling nog wel aantrekkelijk is voor uw onderneming, het heeft geen verdere (financiële) voordelen meer behalve de ontzorging.
- Informeer uw payrollbedrijf op tijd over de bij u geldende primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en de eventuele cao. Het is aan u om deze gegevens aan het payrollbedrijf te verstrekken.
- CROP kan u begeleiden bij het in dienst nemen van uw payrollkrachten en kan de salarisadministratie hiervoor verzorgen. Neemt u gerust contact met ons op voor een vrijblijvende offerte.

