

**blm** ACCOUNTANTS & ADVISEURS **FSV** ACCOUNTANTS & ADVISEURS

De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)  
per 1 januari 2020



Jeltje van Wijngaarden

**FSV** **blm** ACCOUNTANTS & ADVISEURS

---

---

---

---

---

---

---

---

**Van de WWZ naar de WAB**



01-07-2015 01-01-2020

**FSV** **blm** ACCOUNTANTS & ADVISEURS

---

---

---

---

---

---

---

---

**De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)**

Doel:

- Meer medewerkers in vaste dienst;
- Vaste arbeid minder vast en daardoor aantrekkelijker
- Flexibele arbeid minder flexibel en daardoor minder aantrekkelijk.

**FSV** **blm** ACCOUNTANTS & ADVISEURS

---

---

---

---

---

---

---

---

## Oproepovereenkomst

- Er komt een wettelijke definitie van het begrip "oproepovereenkomst";
- Er is sprake van een oproepovereenkomst als:
  - de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als een bepaald aantal uren;
  - de werknemer geen recht heeft op doorbetaling van zijn loon als hij niet heeft gewerkt.
- Dus zowel nul-urenovereenkomsten als min-maxovereenkomsten zijn oproepovereenkomsten




---

---

---

---

---

---

---

---


---

---

## Oproepovereenkomst

### Verplichtingen

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oproeptermijn:</li> <li>• Wijze waarop:</li> <li>• Intrekken/wijzigen oproep:</li> <li>• Opzegtermijn werknemer:</li> <li>• Opzegtermijn werkgever:</li> <li>• Vermelding op salarisstrook:</li> <li>• Aanbieden vast contract:</li> </ul>	<p>tenminste 4 dagen (mag in de cao van afgeweken worden: maar de termijn mag nooit korter dan 24 uur zijn)</p> <p>schriftelijk of elektronisch (<i>bij het ontbreken hiervan is een werknemer niet verplicht om gehoor te geven</i>)</p> <p>het salaris doorbetalen (kan niet in cao uitgesloten worden)</p> <p>4 dagen (idem als in de cao een kortere termijn is afgesproken)</p> <p>1 maand</p> <p>ja</p> <p>vastklikregeling</p>
---	---

---

---

---

---

---

---

---

---


---

---

## Oproepovereenkomst

### Vastklikregeling (overeenkomst met vast aantal uren):

- Na overeenkomst met een duur van (in totaal) 12 maanden, aanbod in de 13<sup>e</sup> maand;
- Schriftelijk of elektronisch;
- Onderbrekingen van de arbeidsovereenkomst van minder dan 6 maanden tellen bij de 12 maanden mee;
- Bedenktijd werknemer: één maand;
- Zolang het aanbod niet is gedaan, heeft de oproepkracht recht op loon over dit aantal uren (5 jaar loonvordering met wettelijke rente en verhoging);
- Werknemer is niet verplicht akkoord te gaan;
- Als werknemer niet akkoord gaat, dan afstand laten tekenen.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Oproepovereenkomst



#### Voorbeeld vastklikregeling:

Werkgever X in de horeca heeft veel wisselend werk. Werknemer Y is al 12 maanden een keukenhulp.

In die afgelopen 12 maanden heeft Y gemiddeld 20 uur per week gewerkt. Nu, na die 12 maanden, werkt hij echter nog maar 14 uur per week (minder werk).

Wetsvoorstel: de werkgever moet Y een overeenkomst van 20 uur per week aanbieden c.q. hem dat loon betalen.



---

---

---

---

---

---

---

---

### WW-premiedifferentiatie



- WW-premiedifferentiatie tussen vaste en tijdelijke arbeidsovereenkomsten (5%);
- Vanaf 2020: alleen nog laag tarief voor schriftelijke arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd met vast aantal uren;
- Voor alle overige contracten hoog tarief.



---

---

---

---

---

---

---

---

### WW-premiedifferentiatie



#### Uitzonderingen:

- Werknemers jonger dan 21 jaar die maximaal 48 uur (vierwekentijdvak) dan wel 52 uur (maantijdvak) per aangiftetijdvak werken.
- Werknemers die Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) volgen;
- Als het vast overeengekomen aantal uren met 30% wordt overschreden dan alsnog het hoge tarief toepassen;



---

---

---


---

---



---

---

---

**WW-premiedifferentiatie** 

- Voorbeeld op basis van verwachte premies (nog niet definitief!)
- Maximumloon voor de sociale verzekeringen:  
€ 55.927,-
  - Lage tarief (2,99%): € 1.672,22
  - Hoge tarief (7,99%): € 4.468,57
  - Verschil: € 2.796,35
- Is het verschil voor één werknemer per jaar met maximumloon voor de sociale verzekeringen.

---

---

---

---

---


---

---

---



---

---

**WW-premiedifferentiatie** 

Casus 1:

- Werknemer treedt in dienst per 1 maart 2020.
- Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die een oproepovereenkomst is.
- Werkgever dient de hoge premie te hanteren

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**WW-premiedifferentiatie** 

Casus 2:

- Werknemer treedt in dienst per 1 maart 2020;
- Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 20 uur per week;
- Met ingang van 15 april 2020 eindigt het dienstverband in de proeftijd;
- Werkgever is met terugwerkende kracht vanaf 1 maart 2020 alsnog de hoge premie verschuldigd.

---

---

---

---

---

---

---

---



---

---

### WW-premiedifferentiatie

**Casus 3:**

- Werknemer is in dienst op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 15 uur per week;
- Aangiftetijdvak van vier weken, arbeidsomvang van 60 uur per aangiftetijdvak;
- Per kalenderjaar een arbeidsomvang van 780 uur;
- Van januari tot en met december is er 1200 uur verloon;
- Verloonde uren (1200 uur) gedeeld door overeengekomen uren (780 uur) – 1 x 100 = 53,85%;
- Arbeidsomvang meer dan 30% dan overeengekomen;
- Lage premie herzien naar hoge premie voor de 13 aangiftetijdvakken van januari tot en met december 2020.


---

---

---

---

---

---

---

---

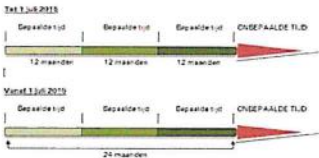


---

---

---

### Tijdelijke arbeidsovereenkomsten

Ketenregeling  
Nu: 3 contracten gedurende 24 maanden


---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Tijdelijke arbeidsovereenkomsten

Ketenregeling  
• Vanaf 1 januari 2020 3 contracten gedurende 36 maanden






---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Tijdelijke arbeidsovereenkomsten** 

**Let op:**

Bij onderbrekingen korter dan 6 maanden telt de duur van de onderbreking mee in de totale omvang van de keten.

Dus:  
 1<sup>e</sup> arbeidsovereenkomst: 12 maanden  
 2<sup>e</sup> arbeidsovereenkomst: 12 maanden  
 Onderbreking 4 maanden  
 Resterende periode om te kunnen verlengen is 8 maanden

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Transitievergoeding** 

Nieuwe regeling

- Recht op transitievergoeding vanaf begin van de arbeidsovereenkomst;
- Hogere opbouw na 10 jaar dienstverband komt te vervallen;
- Transitievergoeding wordt opgebouwd over de feitelijke duur van het dienstverband.



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Transitievergoeding** 

Formule nieuwe transitievergoeding:

Voor hele dienstjaren geldt dat de transitievergoeding 1/3 bruto maandsalaris bedraagt.

Voor de resterende duur geldt:  
 (bruto salaris/bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris / 12)



---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Transitievergoeding

- De arbeidsovereenkomst heeft 9 jaar en 4 maanden geduurd. De werknemer heeft een bruto maandsalaris van €3.000.
- De berekening van de transitievergoeding over de gehele dienstjaren is als volgt:  $9 \times (1/3 \times €3.000) = €9.000$
- De berekening van de transitievergoeding over de resterende duur van het dienstverband (4 maanden) aan de hand van de formule is als volgt:
  - Het bruto salaris (totaal verdiende salaris over het resterende deel) is:  $4 \text{ maanden} \times 3.000 = €12.000$
  - $(€12.000/€3.000) \times (€1.000/12)$
  - $4 \times €83,33 = €333,33$
- Totaal aan transitievergoeding:  $€9.000 + €333,33 = \underline{\underline{€9.333,33}}$

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Compensatie transitievergoeding

- Van toepassing bij ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid
- Ingangsdatum 1 april 2020
- Aanvragen binnen 6 maanden na betaling van de volledige transitievergoeding
- Terugwerkende kracht tot 1 juli 2015 (indienen tot uiterlijk 30 september 2020)

**Let op: slapende dienstverbanden niet langer toestaan!**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

### Compensatie transitievergoeding

Benodigde gegevens aanvraag:

- de ontslagvergunning van het UWV of de ontbindingsbeschikking van de rechter;
- de beëindigingsovereenkomst, als het een ontslag met wederzijds goedvinden was, daaruit moet blijken dat de werknemer is ontslagen wegens langdurige ziekte;
- gegevens die zijn gebruikt om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen. Bijvoorbeeld documenten die aantonen hoe hoog het bruto maandsalaris was en hoe lang het dienstverband heeft geduurd;
- een bewijs dat de (hele) transitievergoeding is betaald, bijvoorbeeld een bankafschrift.

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Ontbinding arbeidsovereenkomst** 

Combinatie ontslaggronden

- Regelmatig ziek zijn met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen;
- Disfunctioneren;
- Verwijtbaar handelen;
- Weigeren de bedongen arbeid te verrichten wegens ernstig gewetensbezwaar;
- Verstoorde arbeidsverhouding.






---

---

---

---

---

---

---

---



---

---

**Ontbinding arbeidsovereenkomst** 

Tot 1 januari 2020 kan de kantonrechter het verzoek tot ontbinding alleen toewijzen als voldaan is aan de specifieke voorwaarden die per ontbindingsgrond worden gesteld.

Vanaf 1 januari 2020 wordt de cumulatiegrond ingevoerd. Dit houdt in dat de werkgever verschillende ontslaggronden met elkaar kan combineren.


---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Payroll** 

- Zelfstandig wetsartikel payrollovereenkomst;
- Dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in dienst van opdrachtgever;
- Geen uitzendregime.






---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## Stappenplan



- Pas personeelsstrategie aan
  - Wijziging ontslagrecht;
  - Ketenregeling aangepast.
- Check arbeidscontracten
  - Arbeidsovereenkomsten (alsnog) schriftelijk vastleggen;
  - Nagaan aan welke werknemers een vast contract aangeboden kan worden;
  - Pool van oproepkrachten en overeenkomsten tegen het licht houden;
  - Aard van de overeenkomst vermelden op de loonstrook.
- Overleg met payrollers
  - Arbeidsvoorwaarden.



---

---

---

---

---

---

---

---