

Checklist Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) 2020

Inventariseer contracten voor bepaalde tijd (ketenregeling)

- Vanaf 2020 wordt de termijn van de ketenregeling aangepast van 24 maanden naar 36 maanden.
- 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.

Actie in 2019:

In de komende maanden is het verstandig om voor de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in kaart te brengen wanneer deze zullen eindigen, zodat kan worden bepaald of deze arbeidsovereenkomsten wellicht in 2020 nog een keer kunnen worden verlengd.

Bewijslast voor het toepassen van de juiste WW-premie

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.
- Voor werknemers die op jaarbasis 30% meer uren werken dan overeengekomen moet alsnog de hoge premie betaald 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 52 uur per maand 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.

Vanaf 2020 moeten de volgende gegevens vastgelegd worden in de salarisadministratie:

- de overeengekomen arbeidsduur;
- of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die schriftelijk is aangegaan;
- of sprake is van een oproepovereenkomst.

Actie in 2019:

Zorg ervoor dat onze salarisadministratie over de juiste en complete gegevens beschikt ter voorkoming van een onnodig hoge WW-premie of een naheffing op een later moment.

Actie in 2019:

Het is goed denkbaar dat van werknemers die al langere tijd in dienst zijn er geen door beide getekende arbeidsovereenkomst aanwezig is. Mocht dit zo zijn, dan is het noodzakelijk om een bevestiging arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op te stellen en door beide partijen te laten ondertekenen.

Oproepkrachten (oproepcontract, nul-urencontract, min-max contract)

- Als een oproepkracht 12 maanden een arbeidsovereenkomst heeft en de oproepkracht blijft bij u werken, dan bent u verplicht om de oproepkracht een aanbod te doen voor een arbeidsovereenkomst met een vaste arbeidsomvang, gebaseerd op de gemiddelde gewerkte arbeidsduur in de voorafgaande 12 maanden.
- Zorg dat oproepkrachten vanaf 1 januari 2020 tijdig, dat wil zeggen minimaal 4 dagen van tevoren maar liefst eerder, schriftelijk/digitaal een persoonlijke oproep ontvangen (bij CAO kan deze termijn verkort worden tot 24 uur). In dat geval kan de oproepkracht niet weigeren.
- Bij mondelinge oproepen, heeft de oproepkracht wel het recht een oproep te weigeren.
- Probeer afzeggingen door u als werkgever binnen de termijn van 4 dagen te voorkomen omdat u anders toch het loon over de oproep moet betalen.

Actie in 2019:

Bekijk welke oproepovereenkomsten op 1 januari 2020 al een jaar lopen. Aan de hand van het totaal aantal verloonde uren over 2019 kunt u bepalen wat het aanbod moet zijn wat aan de oproepkracht moet worden gedaan. Doe dit aanbod voor 1 februari 2020.

Transitievergoeding bij einde dienstverband wijzigt

- Vanaf 2020 geldt dat er direct vanaf dag **één** transitievergoeding wordt opgebouwd die, als u als werkgever het dienstverband beëindigt, uitbetaald moet worden. Dit geldt dus ook als u als werkgever het contract niet verlengt.
- De transitievergoeding gaat vanaf 2020 ook gelden voor werknemers met een dienstverband korter dan 2 jaar.
- De transitievergoeding voor werknemers met langere dienstverbanden en oudere werknemers gaat omlaag.

Actie in 2019:

Als in de komende periode een arbeidsovereenkomst wordt verlengd en die verlenging loopt door na 1 januari 2020 dan heeft de werknemer bij de beëindiging na die datum op initiatief van de werkgever dus recht op een transitievergoeding vanaf de datum indiensttreding.

Het is goed om hiermee bij de komende verleningen rekening te houden. Het kan een reden zijn om een arbeidsovereenkomst voor 1 januari 2020 te laten eindigen. Aan de andere kant, de hoogte van de transitievergoeding gaat omlaag. Denk ook aan de ketenregeling.