



Betreft: **NIEUWSBRIEF ACTIEPUNTEN 2020** (deze nieuwsbrief bevat 4 pagina's)

Emmen, november 2019

### **WAB-checklist:**

Op 1 januari 2020 treedt de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) in werking. Daardoor kunnen de rechten en plichten van iedere werkgever en werknemer in Nederland veranderen. In deze nieuwsbrief hebben wij de wijzigingen nogmaals voor u op een rijtje gezet.

### **Werken met tijdelijke contracten**

De Wab heeft nieuwe regelgeving voor werkgevers die werken met tijdelijke contracten. Werkgever en werknemer kunnen vanaf 2020 namelijk drie tijdelijke contracten in maximaal drie jaar aangaan. Tot en met 31 december gaat dat nog om drie tijdelijke contracten in maximaal twee jaar. Het contract dat daarop volgt is automatisch een vast contract. Er is geen overgangsrecht van toepassing.

Cao-partijen kunnen wel afspraken maken om af te wijken van deze regeling.

### **Ontslag eenvoudiger door cumulatiegrond**

Verder gaan de regels rondom ontslag veranderen. Ontslag wordt straks ook mogelijk wanneer verschillende redenen voor ontslag samen een voldoende en redelijke grond voor ontslag opleveren. Dat heet de 'cumulatiegrond'. Als gebruik gemaakt wordt van de "cumulatiegrond" kan de kantonrechter echter besluiten om de transitievergoeding tot maximaal 50% te verhogen.

U kunt eerder de gang naar een rechter overwegen. Laat u hierover altijd wel goed informeren door een jurist.

### **Tip**

Blijf een zo volledig mogelijk ontslagdossier opbouwen. Hoe meer bewijsmateriaal er is, hoe groter de kans dat een ontslag wordt goedgekeurd door de rechter.

## **WAB-checklist voor werkgevers: wat u voor 1 januari moet doen**

Vanaf 1 januari 2020 veranderen de regels in het arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht. Bereid u als werkgever voor met deze checklist !

### **1. Vast contract: lage WW-premie, flexibel contract: hoge WW-premie**

Als werkgever betaalt u vanaf 1 januari 2020 een lage WW-premie voor werknemers in vaste dienst. Voor werknemers met een flexibel contract betaalt u een hoge WW-premie. U moet in de loonaangifte de juiste WW-premie afdragen. U moet bij de salarisadministratie voor werknemers met een contract voor onbepaalde tijd het door beide partijen getekende contract bewaren. Concreet betekent dit , alhoewel daar nog niet 100% duidelijkheid over is, dat ook wij een kopie van het contract moeten bewaren. Wij moeten overtuigend bewijs hebben dat er inderdaad een schriftelijk contract is met de werknemer. Hebben wij dat bewijs niet, dan zullen wij de hoge WW-premie moeten gaan berekenen. Die premie is 5% hoger en het te betalen bedrag aan WW-premie kan zomaar € 3000 euro per werknemer per jaar hoger zijn!!

### **2. Oproepkrachten: aanbod voor vaste uren na 12 maanden**

Werknemers met een oproepcontract moeten vanaf 1 januari minstens vier dagen van te voren worden opgeroepen voor werk. Als de werkgever een oproep binnen vier dagen voor de oproep afzegt, heeft de oproepwerknemer recht op loon over de uren waarop hij of zij was opgeroepen.

Na 12 maanden moet u oproepkrachten een nieuw contract aanbieden met een vast aantal uren, gebaseerd op het gemiddeld aantal uren van de afgelopen twaalf maanden. De oproepkracht hoeft er niet mee in te stemmen. Doet u geen voorstel, dan kan de werknemer tot 5 jaar terugwerkende kracht alsnog het salaris claimen, ook al is hij al bij u uit dienst. Dus het probleem lijkt nu misschien nog niet zo groot, maar stel de werknemer is over twee jaar bij u uit dienst , heeft inmiddels een nieuwe baan, maar claimt na 5 jaar alsnog zijn salaris over de periode van twee jaar waarvoor u een aanbod had moeten doen. Het aanbod van een contract op basis van het gemiddeld aantal uren over 2019 moet u voor 1 februari 2020 aan uw oproepkrachten doen toekomen.

### **3. Payrollwerkgevers: arbeidsvoorwaarden worden gelijk**

Als payrollwerkgever moet u zorgen dat uw payrollwerknemers vanaf 1 januari dezelfde arbeidsvoorwaarden krijgen als medewerkers die bij u werken en bij u op de loonlijst staan. De kosten die het payrollbedrijf aan u in rekening brengt zullen naar verwachting fors stijgen.

Huurt u medewerkers in via een uitzend- of payrollbedrijf? Dan moet u dat bedrijf informeren over welke arbeidsvoorwaarden u heeft voor uw eigen medewerkers.

#### **4. Transitievergoeding vanaf de 1e werkdag**

In veel gevallen moet u een transitievergoeding betalen bij ontslag. Door de WAB zijn er vanaf 2020 een paar aanpassingen die u moet doorvoeren bij de berekening van de transitievergoeding, namelijk:

- De werknemer heeft al vanaf de eerste werkdag recht op een transitievergoeding, ook tijdens de proeftijd.
- Voor elk jaar dienstverband betaalt de werkgever een derde bruto maandsalaris aan transitievergoeding. Dit geldt ook voor de jaren na tien jaar dienstverband.

#### **5. Controleer of u voor al uw medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd, een schriftelijk contract heeft.**

Als u jaren geleden een werknemer in dienst hebt genomen, maar er nooit een schriftelijk contract is gemaakt, dan is de werknemer voor onbepaalde tijd in dienst, een mondelinge overeenkomst is ook een contract. Een arbeidsovereenkomst is immers vormvrij, kan schriftelijk of mondeling. Echter vanaf 1 januari 2020 moet er een schriftelijk contract zijn, anders moet u de hoge WW-premie gaan betalen (zie actiepoint 1).

Had u een schriftelijk contract voor bepaalde tijd met de werknemer, en is dat stilzwijgend voortgezet voor onbepaalde tijd, ook dan zult u alsnog aan de werknemer schriftelijk, en door beide partijen ondertekend, moeten bevestigen dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan. Eventueel kunt u een door beide partijen getekend (met dagtekening van vandaag) addendum aan het aanwezige contract voor bepaalde tijd hangen. Ook hiervoor geldt dat de hoge WW-premie moet worden berekend, als de bevestiging niet bij de loonadministratie aanwezig is.

#### **6. Informeer het personeel**

Controleer een eventueel binnen uw bedrijf aanwezig personeelshandboek en pas waar nodig de tekst aan, waar nodig. Maak een versie voor 2020 en informeer uw personeel over de aanpassingen.

Als er aanpassingen moeten komen in de individuele arbeidscontracten van werknemers, is het zaak op tijd in gesprek te gaan, zodat u vanaf 1 januari 2020 rechtsgeldige contracten hebt

## 7. Salarisportaal

In het kader van de AVG (Privacywetgeving) is het niet meer wenselijk om salarisverwerking te mailen. Wij zijn inmiddels gestart om onze klanten over te zetten naar een online salarisportaal. De maandelijkse salarisverwerking wordt ieder maand in het portaal aan u beschikbaar gesteld. Uw werknemers ontvangen een app waarop ze te allen tijde hun salarisstroken en jaarpogaven kunnen inzien. Tevens krijgt u een automatisch signaal wanneer arbeidsovereenkomsten tussen u en uw werknemers van rechtswege eindigen. Eventueel kunt u uw accountant of administratiekantoor toestemming geven voor inzage in het salarisportaal.

U zult iedere salarisperiode een bericht per mail ontvangen dat uw salarisverwerking gereed staat in het portaal.

Een ander bijkomend voordeel van het portaal is dat u eventueel ook de arbeidscontracten, loonbelastingverklaringen, ID-bewijzen etc. van uw werknemers kunt uploaden. Daarmee is direct het probleem opgelost met betrekking tot het kunnen controleren of er schriftelijke arbeidsovereenkomsten zijn en wij dus de lage WW-premie mogen toepassen.

Indien u naar aanleiding van deze nieuwsbrief nog vragen heeft dan zullen wij die graag beantwoorden.

Wij vertrouwen erop u hiermee te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groet,

Kap Trechsel  
Salarisadministratie en Personeelsadvies **K.A.P. B.V.**  
**Tel:** 0591-393333  
**email:** [info@kapsalaris.nl](mailto:info@kapsalaris.nl)

Disclaimer: De inhoud van deze nieuwsbrief is informatief en vormt geen advies. Deze nieuwsbrief is met uiterste zorg samengesteld. Echter Salarisadministratie en Personeelsadvies K.A.P. B.V. aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden, typefouten, onvolledigheden of gevolgen (door handelen of nalaten) daarvan.