

Checklist **Wet Arbeidsmarkt in Balans voor werkgevers**

Wij hebben voor u een kort overzicht gemaakt met eventuele acties die u naar aanleiding van de invoering van de WAB nog dient te nemen voor of na 1 januari 2020.

Werknemers met een oproepcontract

Actie: breng in kaart hoe lang werknemers met een oproepcontract bij u in dienst zijn. Zijn er werknemers die op 1 januari 2020 al twaalf maanden of langer in dienst zijn, dan dient u hen vóór 1 februari 2020 een schriftelijk aanbod te doen voor een vast aantal arbeidsuren dat tenminste gelijk is aan de gemiddelde omvang van de arbeid in de afgelopen 12 maanden.

Actie: houdt u er rekening mee dat per 1 januari 2020 er een oproeptermijn van vier dagen geldt (tenzij anders overeengekomen in de cao). Als u de oproep binnen deze termijn afzegt of de werktijden verandert, dan heeft de werknemer recht op loon over de uren waarop de werknemer was opgeroepen.

Schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd: lage WW-premie

Actie: breng in kaart of alle arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd schriftelijk zijn vastgelegd. De lage WW-premie is namelijk slechts van toepassing op arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd die schriftelijk zijn vastgelegd. In het door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid opgestelde kennisdocument Premiedifferentiatie is aangegeven

dat indien een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten en van rechtswege overgaat in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder dat de schriftelijke arbeidsovereenkomst is aangepast aan de nieuwe situatie, de werkgever een hoge WW-premie verschuldigd is. Om discussie hierover te voorkomen raden wij aan om indien de arbeidsovereenkomst van rechtswege een onbepaalde tijd contract is geworden zonder dat dit schriftelijk is vastgelegd, of als er om een andere reden geen schriftelijke arbeidsovereenkomst beschikbaar is, dit alsnog samen met de werknemer schriftelijk vast te leggen.

Informatie op de loonstroken

Actie: houdt u er rekening mee dat het per 1 januari 2020 verplicht is om op de loonstroken aan te geven of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die schriftelijk is aangegaan en of sprake is van een oproepovereenkomst. Dit dient twee doelen: de aard van de arbeidsovereenkomst wordt hiermee zichtbaar voor de werknemer en het bevordert de handhaafbaarheid van de nieuwe premiesystematiek. De vermelding op de loonstrook is bovendien een vereiste om de lage WW-premie te kunnen toepassen.

Payrollwerknemers

Actie: breng in kaart of binnen uw onderneming gebruik wordt gemaakt van payrollwerknemers. Dit zijn werknemers die bij een derde in dienst zijn, maar exclusief voor u werk verrichten en ook door u zijn geworven. Deze payrollwerknemers hebben per 1 januari 2020 recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als uw eigen werknemers. In dat kader geldt er voor u ook een informatieplicht jegens het payrollbedrijf, zodat zij de juiste salarissen kunnen uitbetalen. Houdt u er rekening mee dat u als inlenende werkgever ook verantwoordelijk gehouden kunt worden voor de betaling van het loon van de arbeidskracht (via de ketenaansprakelijkheid). Het is daarom belangrijk om na te gaan of op de payrollwerknemers de goede arbeidsvoorwaarden worden toegepast.

Transitievergoeding

Actie: houdt u er rekening mee dat per 1 januari 2020 de regels omtrent de transitievergoeding wijzigen: zo is deze niet langer pas verschuldigd na verloop van 2 jaar, maar al vanaf de eerste werkdag, en geldt er een opbouw van een derde maandsalaris per gewerkt jaar. Deze regels gelden nog niet voor opzeggingen die zijn gedaan vóór 1 januari 2020, en verzoeken om toestemming van het UWV of ontbindingsverzoeken die zijn gedaan vóór 1 januari 2020.

Beëindigen arbeidsovereenkomst met werknemers die langer dan 2 jaar arbeidsongeschikt zijn als gevolg van ziekte (slapende dienstverbanden)

Actie: naar aanleiding van een uitspraak van de Hoge Raad (ECLI:NL:HR:2019:1734) adviseren wij u om vóór 1 januari 2020 alle slapende dienstverbanden met wederzijds goedvinden te beëindigen, onder toekenning van een vergoeding ter grootte van het bedrag aan transitievergoeding dat verschuldigd zou zijn bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de dag na die waarop u wegens arbeidsongeschiktheid van de werknemer de arbeidsovereenkomst had kunnen (doen) beëindigen. Voor meer uitleg verwijzen wij naar [onze flash van 13 november 2019](#).

Contact

Maureen te Poel

Advocaat

T +31 20 578 54 64

maureen.te.poel@loyensloeff.com



Edith Franssen

Advocaat

T +31 10 224 64 53

edith.franssen@loyensloeff.com

