

# (WAB) per 1 januari 2020: WAT u NU! al moet weten

U heeft medewerkers of werkt u met payroll?

**NEE**, bewaar dit informatieblad goed want als u toch een medewerker aanneemt of met payroll medewerkers gaat werken, dan bent u op de hoogte.

**JA**, dan moet u deze informatie nu goed doornemen, want er gaat veel veranderen in de wetgeving. Maar niet alleen lezen is nodig, u zult ook een aantal **ACTIES** moeten ondernemen die in deze informatie genoemd zijn. Welke acties nu voor u relevant zijn, leest u in deze informatie van NSOretail.

**U**w medewerker(s) zijn belangrijk voor het succes van uw winkel. Naast dat u waarschijnlijk zelf in de winkel staat, heeft uw personeel immers veel contact met de klant. Een goede klantervaring maakt dan of uw klant terugkomt of niet. Uw medewerker vervult hierin een essentiële rol.

Een goed personeelsbeleid is dan ook noodzakelijk om uw medewerkers te motiveren en te zorgen voor een prettig werkklimaat. Aan het hebben van medewerkers zijn veel wetten en regels verbonden. Het goed omgaan met deze wetten en regels hoort bij een goed personeelsbeleid. Wetgeving zorgt voor bescherming van uw medewerkers. Daarnaast moeten dezelfde wetten er wel voor zorgen dat u als werkgever een mooie winkel kunt (blijven) draaien. Dat betekent dat de wetgever zoekt naar een evenwicht in de belangen tussen werkgever en medewerker. De wetgever komt nu met een aantal maatregelen die bedoeld zijn om meer balans te brengen in die verhoudingen. Vooral daar waar het gaat om bescherming van medewerkers met een flexibel dienstverband. Hiervoor is de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) aangenomen.

Per 1 januari 2020 wijzigt het arbeidsrecht ingrijpend met de komst van deze wet.

Weet u bijvoorbeeld dat een medewerker met een oproepcontract (zoals een 0-uren contract of een min-max contract) die u al een jaar of langer in dienst heeft, in januari 2020 van u een schriftelijk aanbod moet krijgen voor een arbeidsovereenkomst met een vast aantal uren?

**Weet u dat u voor een medewerker met een flexibel contract (niet zijnde een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een vast aantal uren) meestal een hoge WW-premie moet gaan betalen?**

Wij kunnen ons goed voorstellen dat u dat (nog) niet weet. Daarom heeft NSOretail deze informatie voor u opgesteld. Hierin stippen wij de belangrijkste wijzigingen aan. Dit met de wetenschap dat u een MKB-ondernemer bent met minder dan 25 medewerkers in dienst.

**MOCHT U MEER DAN 25 MEDEWERKERS IN DIENST HEBBEN DAN ADVISEREN WIJ U OM U UITVOERIG VOOR TE LATEN LICHTEN DOOR NSORETAIL.**



Wat gaat er dan per 1 januari 2020 veranderen? In deze informatie komt aan de orde:

Het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

1. **Het werken met diverse vormen van flexibele contracten (een nulurencontract, een min max contract of een oproepcontract of hoe u het ook noemt).**
2. **De transitievergoeding die de werkgever verschuldigd wordt als een medewerker onvrijwillig uit dienst gaat.**
3. **De WW-premie (hoog/laag percentage) die de werkgever moet betalen voor medewerkers die geen vast contract hebben.**
4. **Daarnaast nog aandacht voor een aantal onderwerpen als Payroll, Pensioenakkoord, verlaging LIV tegemoetkoming voor jongere medewerkers, salarisadministratie en ontslagronden.**

## **1. HET AANGAAN VAN EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD**

**U HEEFT MET AL UW PERSONEELSLEDEN EEN SCHRIFTELIJKE ARBEIDSOVEREENKOMST.**

**ACTIE 1.** *Indien dat niet het geval is, dan adviseren wij u om dat nu al, maar uiterlijk vóór 1 januari a.s. te doen. Gebruik voor medewerkers die al lang bij u in dienst zijn de korte al in dienst arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De modellen staan op [www.tabaksdetailhandel.nl/personeel](http://www.tabaksdetailhandel.nl/personeel).*

Nieuwe medewerkers geeft u een modelovereenkomst die NSOretail voor haar leden heeft ontwikkeld. Deze arbeidsovereenkomst kan zijn voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor een bepaalde duur, maar kan ook aangegaan worden voor de duur van bijvoorbeeld een opdracht. In het laatste geval ligt de einddatum niet vast maar moet wel goed omschreven worden in de arbeidsovereenkomst. Ons advies is om dan toch ook een bepaalde einddatum op te nemen. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kunt u verlengen, maar -pas op- dat kunt u niet eindeloos blijven doen zonder gevolgen.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de datum die in de overeenkomst genoemd staat. U dient echter wel -in geval van een overeenkomst met een duur van tenminste 6 maanden- uiterlijk een maand voordat de arbeidsovereenkomst afloopt, afspraken te maken over het al dan niet verlengen van de arbeidsovereenkomst. Dit heet 'aanzeggen'. Als u wilt verlengen, dient u ook de voorwaarden te benoemen. Dit blijft ongewijzigd van kracht, ook na 1 januari a.s. Dit dient u schriftelijk te doen met de aanzegbrief die de NSO op haar website heeft staan.

**NU:** De huidige wetgeving bepaalt dat u drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd –die elkaar binnen een periode van zes maanden opvolgen- mag aanbieden binnen een periode van twee jaar. De opbouw van de transitievergoeding start na 24 maanden in dienst (Transitievergoeding is de vergoeding die u moet betalen wanneer u de arbeidsovereenkomst met de medewerker wilt beëindigen of de arbeidsovereenkomst niet wilt verlengen. Meer informatie hierover wordt verderop uitgelegd).

**NIEUW:** Per 1 januari 2020 mag u drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd –die elkaar binnen een periode van zes maanden opvolgen- binnen een periode van drie jaar afsluiten. Let op: de opbouw van de transitievergoeding start vanaf de eerste werkdag. Er is geen overgangsrecht van toepassing, dus per 1 januari a.s. gaat dit direct in. Uw medewerker ontvangt dan een transitievergoeding vanaf de eerste dag dat deze bij u in dienst is (of bij de vorige eigenaar als u de winkel heeft overgenomen).

### **WAT HOUDT DE KETENREGELING PRECIËS IN?**

Met de ketenregeling wordt het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in een bepaalde periode bedoeld, voordat er een overeenkomst voor onbepaalde tijd zal ontstaan. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de einddatum die in de arbeidsovereenkomst genoemd staat. Deze keten kan alleen worden doorbroken als er tussen twee contracten een periode zit van meer dan zes maanden en een dag. Dit blijft ongewijzigd.

**NU:** mag een werkgever maximaal drie tijdelijke arbeidscontracten –die elkaar binnen een periode van zes maanden opvolgen-afsluiten met de maximale duur van 2 jaar voordat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

**NIEUW:** per 1 januari 2020 mag een werkgever drie tijdelijk contracten –die elkaar binnen een periode van zes maanden opvolgen- afsluiten in 3 jaar. Deze keten kan alleen worden doorbroken als er tussen de twee contracten een periode van meer dan zes maanden zit. Zie de voorbeelden die in deze informatie gegeven worden.

**TIPS:**

- Bij een verlenging kunt u nu mogelijk al gebruik maken van de nieuwe ketenregeling. Zou iemand bijvoorbeeld per 1 december 2019 nog een tweede verlenging kunnen krijgen voor zeven maanden, dan kan er een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangeboden voor 19 maanden.
- Als u nu nieuw personeel in dienst neemt, mag u al gebruik maken van de nieuwe ketenregeling. U kunt er dan bijvoorbeeld voor kiezen om drie keer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een jaar aan te bieden.
- Zoals gezegd; Leg een arbeidsovereenkomst altijd schriftelijk vast.

Let op! Bereikt een reeks van arbeidsovereenkomsten vóór 1 januari 2020 al de grens van twee jaar, dan valt het nog onder de oude wetgeving en is er sprake van arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

**ACTIE 2: Maak inzichtelijk a.d.h.v. onderstaande voorbeelden welke medewerkers vóór en ná 1 januari 2020 twee jaar in dienst zijn en voor hoeveel uur per week. Dit i.v.m. ketenregeling en soort arbeidsovereenkomst.**

**ONDERSTAAND DRIE VOORBEELDEN VAN VERLENGINGEN VAN CONTRACTEN VOOR BEPAALDE TIJD EN DE GEVOLGEN:****VOORBEELD 1**

- Eerste arbeidsovereenkomst voor 7 maanden van 1 april 2018 tot 1 november 2018.
- Tweede arbeidsovereenkomst voor 12 maanden van 1 november 2018 tot 1 november 2019.
- Derde arbeidsovereenkomst voor 12 maanden van 1 november 2019 tot 1 november 2020.

Door de inwerkingtreding van de nieuwe regeling op 1 januari 2020 ontstaat in dit geval nog geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

**VOORBEELD 2**

- Eerste arbeidsovereenkomst voor 12 maanden van 1 oktober 2018 tot 1 oktober 2019.
- Tweede arbeidsovereenkomst voor 18 maanden van 1 oktober 2019 tot 1 april 2021.

Ook hier ontstaat geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd omdat de nieuwe regels per 1 januari 2020 gaan gelden. De overschrijding van de tweejaarstermijn gebeurt na de invoering van de nieuwe regels die directe werking hebben.

**VOORBEELD 3**

- Eerste arbeidsovereenkomst voor 8 maanden van 1 december 2017 tot 1 augustus 2018.
- Tweede arbeidsovereenkomst voor 12 maanden van 1 augustus 2018 tot 1 augustus 2019.
- Derde arbeidsovereenkomst voor 12 maanden van 1 augustus 2019 tot 1 augustus 2020.

Door de inwerkingtreding van de nieuwe regeling op 1 januari 2020 ontstaat in dit geval op 1 december 2019 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, omdat op dat moment de duur van 2 jaar wordt overschreden en de nieuwe wetgeving nog niet in is gegaan.



## 2. FLEXIBELE CONTACTEN: WIJZIGINGEN VOOR OPROEPKRACHTEN, MIN/MAX CONTRACTEN EN NULUREN CONTRACTEN (OF HOE U ZE OOK BENOEMD)

U heeft er als ondernemer belang bij om medewerkers flexibel in te kunnen zetten. Maar, daar zijn regels aan verbonden. Het werken met oproepkrachten wordt in de detailhandel vaak niet goed toegepast. Vaak is er een contract ontstaan voor het gemiddelde aantal uren dat een medewerker de laatste drie maanden heeft gewerkt.

### VANAF 1 JANUARI 2020 WORDT HET WERKEN MET EEN OPROEPKRACHT (EN AL DIT SOORT CONTRACTEN) VEEL MINDER AANTREKKELIJK GEMAAKT.

Een oproep-, nulurencontract, een min max-overeenkomst o.i.d. is een contract waarbij het aantal uren niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdvak in de arbeidsovereenkomst (bijvoorbeeld 8 uur per week) of als één aantal uren per tijdvak van ten hoogste een jaar, waarbij het recht op loon gelijkmatig is gespreid over het tijdvak (jaarurennorm).

Oproepkrachten worden niet iedere week en op vaste dagen ingezet. Het moet gaan om incidentele arbeid, zoals vervanging van een medewerker die verlof heeft of even ziek is. Vanaf 1 januari 2020 wordt het inzetten van oproepkrachten minder aantrekkelijk gemaakt. Consequentie van het werken met oproep- of nulurencontracten is ook dat de WW premie 5% hoger is dan voor medewerkers met schriftelijke contracten voor onbepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang.

**ACTIE 3:** *Het advies van de NSO is om -waar mogelijk- medewerkers zoals oproepkrachten etc. nu al, dus in 2019, een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor een x-aantal uren per week te geven.*

Vanaf 1 januari 2020 bepaalt de WAB dat er sprake is van een oproepovereenkomst als de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als een X aantal uur per week, maand of per jaar waarbij er sprake is van een vast periodiek salaris. Dit geldt onder andere voor de oproepovereenkomst, een nulurencontract of een min-max contract. Bij deze contracten worden namelijk verschillende arbeidsuren per week overeengekomen of kunnen deze overeengekomen worden. Een medewerker heeft geen zekerheid over het aantal uren en daarmee het loon. Als voorwaarde geldt dus ook voor de betaalperiode (per maand of per 4 weken) hetzelfde loon te betalen. Dit om niet onder de definitie van een oproepovereenkomst te vallen. Eventuele meer uren dienen dan één keer per jaar te worden betaald, bijvoorbeeld in december. Minder uren moet u gewoon uitbetalen in geval van gelijkmatige loonbetaling. Eventuele min-uren kunnen bij einde dienstverband niet verrekend worden. Let hier dus op met het maken van de werkroosters. Zie ook hoge/lage WW premie.

**TIP:** Werkt u ook bij contracten voor onbepaalde tijd veel met flexibele contracten, dan kan het voor de WW-premie lonen om deze contracten in overleg met de medewerker om te zetten naar een contract met een vast aantal uren. Er mag flexibel werk worden overeengekomen waarbij het aantal uren per week anders kan zijn, maar er moet wel sprake zijn van een vast maandsalaris. Ook de regels voor het oproepen gaan per 1 januari 2020 wijzigen.

**ACTIE 4:** *Bekijk uw flexibele arbeidsovereenkomsten en beoordeel of ze wel echt voldoen aan de criteria voor flexibele arbeidsovereenkomsten. Een oproepkracht is iemand die af en toe en zeker niet iedere week of een vaste dag per week werkt. Als dat niet het geval is, geef dan een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan betreffende medewerker voor het aantal uren dat zij/hij gemiddeld per week bij u werkt.*

### NIEUWE REGELS VOOR DE INZET VAN OPROEP-, NULUREN EN/OF MIN- MAXKRACHTEN

**NU:** Als de werkgever een oproepmedewerker oproept dan is de medewerker in principe gehouden om te komen werken. Ook hoeft u als werkgever in de eerste zes maanden van het eerste dienstverband, als u dit schriftelijk bent overeengekomen, alleen de uren uit te betalen die de medewerker daadwerkelijk heeft gewerkt. Voorwaarde is ook dat de oproepmedewerker recht heeft op tenminste 3 uur loon per oproep, ook al heeft u maar voor 2 uur werk. Dit blijft zo, maar er worden wel aanvullende eisen gesteld.

#### NIEUW:

- Een oproeptermijn van minimaal 4 dagen: een werkgever wordt verplicht om de oproepmedewerker uiterlijk vier dagen van tevoren op te roepen. **Dit moet u schriftelijk (bijv. per e-mail) doen.** Wanneer een medewerker niet op tijd wordt opgeroepen, dan hoeft de medewerker geen gehoor te geven aan de oproep. Is de medewerker wel opgeroepen, maar wordt de oproep binnen vier dagen voor het te werken moment ingetrokken (hoe u dit ook doet), dan heeft de medewerker recht op loondoorbetaling over de periode waar deze voor was opgeroepen.

- U mag wel tijdig (meer dan 4 dagen van tevoren) een oproep intrekken, maar dat dient dan wel schriftelijk te gebeuren om geen loonbetaling verschuldigd te zijn.
- Een opzegtermijn van 4 dagen: de opzegtermijn voor de oproepkracht wordt slechts vier dagen. Wel blijft dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd alleen opgezegd kan worden als de mogelijkheid tot tussentijdse beëindiging in de arbeidsovereenkomst is opgenomen. Werkgever heeft zich aan de wettelijke opzegtermijn te houden.
- Een aanbod voor een vast aantal uren: na 1 januari 2020 zijn werkgevers verplicht om oproepkrachten die 12 maanden in dienst zijn in de 13e maand een arbeidsovereenkomst aan te bieden met een vast aantal uren. Dit moet schriftelijk gebeuren. De oproepmedewerker heeft vervolgens een maand de tijd om het aanbod te accepteren of niet. Leg de keuze van de oproepmedewerker goed vast. Kiest de oproepmedewerker voor behoudt van het flexibele aantal uren, dan zal u na 12 maanden weer een schriftelijk aanbod moeten doen! Verzuimd u (jaarlijks) een schriftelijk aanbod te doen dan loopt u grote risico's. Een medewerker zou -in het geval er minder uren worden gewerkt dan het aanbod had dienen te zijn- dan achterstallig loon met boete en rente kunnen vorderen met terugwerkende kracht tot 5 jaar.
- Let op! Onder het aantal gewerkte uren vallen ook doorbetaalde ziekte-uren, opgenomen vakantie-uren, doorbetaald bijzonder verlof en uitbetaalde (bovenwettelijke) vakantiedagen.

**TIP:** Bespreek goed met uw oproepmedewerker wat er verandert door het accepteren van het aanbod. De medewerker moet zich namelijk houden aan de nieuwe afspraken die worden gemaakt, bijvoorbeeld door een dag meer te komen werken. Weigering van het aanbod door een medewerker en behoudt van het oproepcontract is ook een optie. Dit moet de werkgever schriftelijk aan de medewerker bevestigen. En het jaar erna moet u opnieuw een aanbod doen.

**ACTIE 5:** Doe uiterlijk in januari 2020 een schriftelijk aanbod (zie hieronder) voor het aantal uren wat in de twaalf maanden van 2019 gemiddeld is gewerkt door de oproepkracht. Wordt er geen (altijd schriftelijk) aanbod gedaan, dan heeft de oproepkracht recht op loondoorbetaling over dit aantal uren. Is bijvoorbeeld een oproepmedewerker sinds juni 2019 bij u werkzaam, dan dient in juli 2020 een schriftelijk aanbod te worden gedaan. Bekijk goed wanneer een aanbod dient te worden gedaan. Vergeet ook niet de periode van een eventueel eerdere oproepovereenkomst mee te nemen bij het bepalen van de 12 maanden periode.

Alle model overeenkomsten en het model aanbod oproepkracht zijn te vinden op [www.tabaksdetailhandel.nl/personeel](http://www.tabaksdetailhandel.nl/personeel)

**LET OP:** een schriftelijk aanbod impliceert niet een verplichte continuering van het dienstverband, ook niet voor dezelfde duur. Bijvoorbeeld: in geval van een oproepovereenkomst voor de duur van 16 maanden moet een schriftelijk aanbod worden gedaan. Als de medewerker het aanbod voor het vaste aantal uren accepteert, dan zal voor de resterende duur van het dienstverband dit vaste aantal uren gelden. Het dienstverband kan natuurlijk wel eindigen door het verstrijken van de tijd. Vergeet dan niet 'aan te zeggen' om geen vergoeding verschuldigd te zijn. Het aanbieden van een vast aantal uren houdt dus niet in dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt overeengekomen met een vast aantal uren!

### 3. TRANSITIEVERGOEDING

Een medewerker heeft recht op een transitievergoeding als u met hem/haar de arbeidsovereenkomst niet verlengd of beëindigd. Reken via de **tool** transitievergoeding uit waar uw medewerker recht op heeft.

Er wordt een aantal wijzigingen in de transitievergoeding doorgevoerd per 1 januari 2020:

- De formule voor het berekenen van de vergoeding wordt veranderd. Vanaf 2020: 1/3 maandloon + vakantiegeld + vaste toeslagen per gewerkt jaar
- Transitievergoeding wordt vanaf dag 1 in dienst opgebouwd, dit i.p.v. na 24 maanden in dienst. Een medewerker kan dus ook aanspraak maken op een vergoeding als u de medewerker na bijvoorbeeld 5 dagen ontslaat in de proeftijd.
- Het nieuwe recht heeft directe werking. Ook bij arbeidsovereenkomsten die na 2020 eindigen op initiatief van de werkgever en waarbij het totale dienstverband nog geen twee jaar heeft geduurd, is de werkgever een vergoeding verschuldigd over de periode dat medewerker voor het eerst in dienst was.
- Niet veranderd is dat geen transitievergoeding verschuldigd is aan medewerkers die nog geen 18 jaar zijn én minder dan 12 uur per week werken, AOW'ers en medewerkers die ontslagen zijn vanwege ernstig verwijtbaar handelen.
- Door de nieuwe formule vervalt de hogere transitievergoeding voor medewerkers van 50 jaar of ouder met een dienstverband langer dan 10 jaar.

- Werkgevers mogen opleidingskosten die medewerkers maken voor een opleiding voor een andere functie binnen hetzelfde bedrijf, of voor bredere inzetbaarheid in een nieuwe baan, aftrekken van de transitievergoeding als medewerkers hiermee instemmen.
- Compensatie transitievergoeding voor werkgevers die medewerkers de transitievergoeding hebben betaald die twee jaar ziek zijn geweest en uit dienst zijn. Deze regeling geldt ook met terugwerkende kracht bij dienstverbanden die zijn geëindigd vanaf 1 juli 2015 en heeft een aantal regels waar u aan moet voldoen. De aanvraag hiervoor kan gedaan worden bij het UWV vanaf 1 april 2020. Let op: een aanvraag voor compensatie moet worden gedaan binnen 6 maanden na betaling van de vergoeding. Voor de 'oude' gevallen moet dus binnen 6 maanden na 1 april 2020 een aanvraag worden ingediend!
- Einde compensatieregeling transitievergoeding bij bedrijfseconomische omstandigheden per 31 december 2019 (de zogenaamde Overbruggings-regeling). Ondernemers met minder dan 25 medewerkers met een slechte financiële situatie hoeven -als zij aan bepaalde criteria voldoen- de dienstjaren vóór mei 2013 niet mee te nemen bij de berekening van de transitievergoeding. Een transitievergoeding kan daardoor aanzienlijk lager uitvallen.
- Per 2021 komt er hoogstwaarschijnlijk een compensatieregeling voor werkgevers (met minder dan 25 medewerkers) voor betaalde transitievergoedingen. Deze compensatie geldt als de werkgever de dienstverbanden eindigt vanwege het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd of ziekte van de werkgever. De precieze ingangsdatum en regels zijn bij het opstellen van deze brochure nog niet bekend.

**TIP:** Indien u overweegt te stoppen met uw winkel bekijk dan goed wat voor u het beste moment is.

#### 4. WW PREMIE 5% HOGER VOOR MEDEWERKERS DIE GEEN VAST CONTRACT HEBBEN

Een vast contract is een **schriftelijke** arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die de omvang van de te verrichten arbeid eenduidig vastlegt. Heeft u een medewerker vast in dienst, maar heeft deze alleen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geef deze dan een arbeidsovereenkomst op schrift voor onbepaalde tijd. Zie de korte versie, voor iemand die al in dienst is, op [www.tabaksdetailhandel.nl/personeel](http://www.tabaksdetailhandel.nl/personeel).

Heeft u medewerkers in dienst die geen vast contract hebben dan is het volgende voor u van belang. In de WW-premie zit per 2020 5% verschil tussen medewerkers die wel of geen vast contract hebben! Deze maatregel heeft behoorlijke financiële gevolgen voor het inzetten van bijvoorbeeld oproepkrachten of medewerkers met een contract voor bepaalde tijd!

**NU:** Iedere sector heeft een eigen WW-premie gebaseerd op het aantal medewerkers waarvan het contract afloopt en die zich melden bij het UWV voor een WW-premie.

**NIEUW:** Per 1 januari 2020 is er sprake van een lage en een hoge WW-premie op basis van het soort arbeidsovereenkomst. Deze maatregel is in het leven geroepen om het aantal vaste banen met een vaste arbeidsomvang te vergroten.

De lage premie geldt voor medewerkers met een **schriftelijke** arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tenzij sprake is van een oproepovereenkomst. Voorwaarden om voor de lage WW-premie in aanmerking te komen zijn verder: een vast aantal uren per week en een vast loon per maand (of per 4 weken). Extra uren mogen die van januari t/m december gemaakt worden mogen ALLEEN in december uitbetaald worden.

De hogere premie geldt voor alle bepaalde tijd overeenkomsten én oproepcontracten (waaronder de nuluren en min-max contracten).

Het verschil tussen de hoge en lage premie is vijf procent. De exacte premie is nog niet bekend, maar naar verwachting is de lage premie 2,94% en de hoge premie 7,94%.

Op een loonsom van € 20.000 scheelt dit u € 1.000 per jaar.



**ACTIE 6: Gebruik de WW-tool om te inventariseren per medewerker of deze per 2020 valt onder het hoge of lage WW percentage**

**LET OP:**

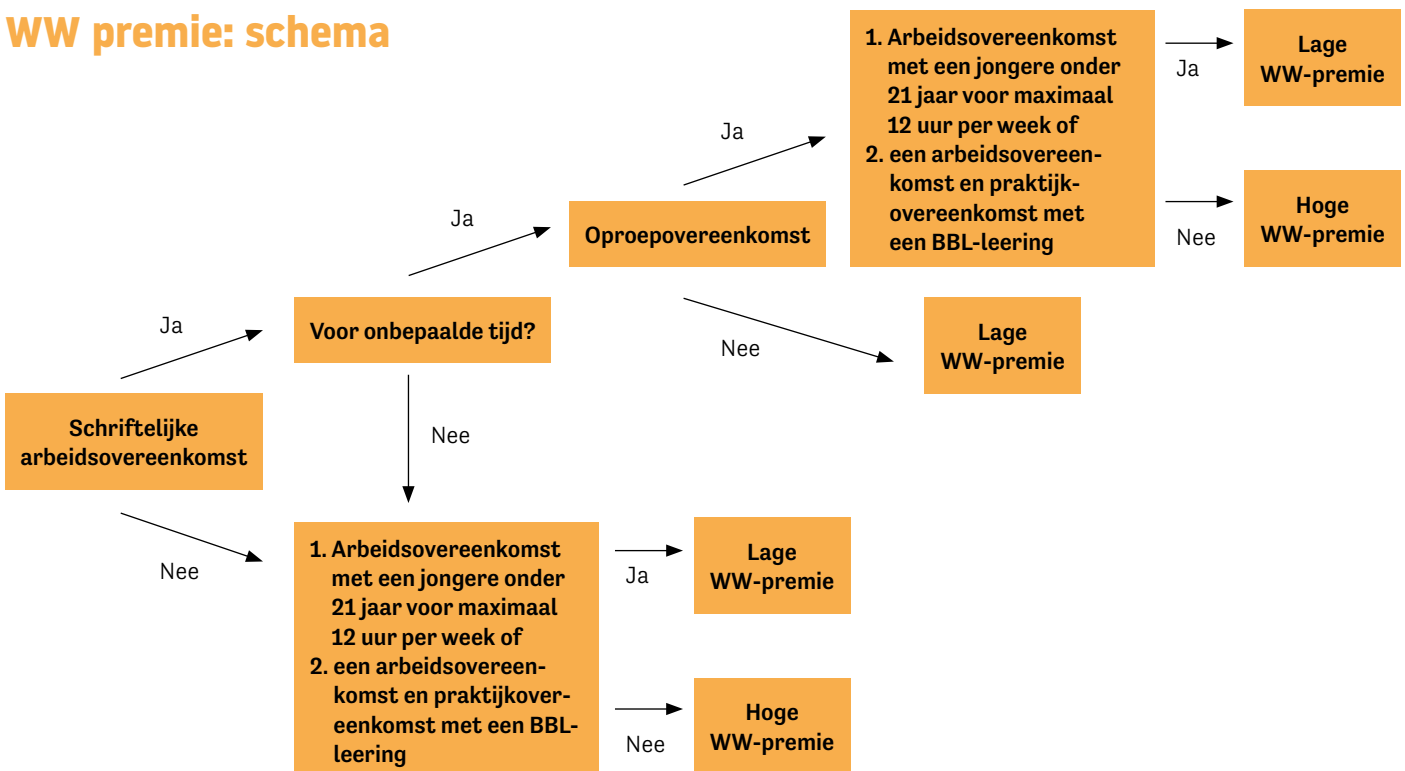
- Is er geen schriftelijke arbeidsovereenkomst dan is de hoge WW-premie van toepassing!
- Medewerkers met een flexibel en of tijdelijk contract komen niet in aanmerking voor de lagere premie. Deze worden onder de WAB beschouwd als flexibele medewerker.
- Ook de contracten voor onbepaalde tijd kunnen er onder vallen als u als werkgever niet per betaalperiode een gelijk loon betaald en of als er jaarlijks meer dan 30% van de overeengekomen uren verloond wordt.
- Controle gaat via de salarisadministratie. De schriftelijke arbeidsovereenkomst moet hier onderdeel van uit maken en de loonstrook moet het type arbeidsovereenkomst vermelden. Uw salarisadministratie is wettelijk verplicht om de loonstrook per 1 januari a.s. aan de nieuwe regels aan te passen.
- Check in 2020 periodiek, of vraag dit aan uw salarisadministratie, of het juiste percentage WW-premie wordt toegepast.
- Het lage WW percentage wordt in 2020 herzien naar het hoge WW percentage als er sprake was van een contract voor onbepaalde tijd als:
- Het dienstverband binnen twee maanden na aanvang eindigt.
- De medewerker binnen een kalenderjaar meer dan 30% uren extra verloond heeft gekregen dan contractueel voor dat jaar was overeengekomen (dit geldt niet als in de arbeidsovereenkomst 35 diensturen of meer per week zijn overeengekomen). De extra gewerkte uren mogen niet iedere maand, maar alleen in december uitbetaald worden.

Als uw medewerker dus minder dan 35 uur per week werkt en bijvoorbeeld extra uren gaat werken ter vervanging van ziekte/zwangerschap van een andere medewerker van u leg dit dan in een aparte schriftelijke overeenkomst vast.

**TIP:** voor BBL-leerlingen en voor medewerkers die jonger zijn dan 21 jaar en niet meer dan 52 uur per maand werken, mogen werkgevers het lagere WW percentage hanteren, ook als sprake is van een tijdelijk contract.

Onderstaand het WW premie schema om het voor u inzichtelijk te maken voor welke medewerker u de lage of de hoge premie per 2020 moet betalen.

**WW premie: schema**



**ACTIE 7: Check samen met uw administrateur, de loonstrook van januari op de aanpassingen. Staat vermeld of er voor die medewerker een hoog of laag WW percentage geldt en/of er een schriftelijke vast contract is. Dit laatste is namelijk één van de voorwaarden om in aanmerking te komen voor de lage WW premie.**

## 5. DIVERSEN

### PAYROLL GELIJKE ARBEIDSVOORWAARDEN

Payrollmedewerkers hebben recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als de medewerkers die rechtstreeks bij u in dienst zijn. Of als u zelf geen medewerkers in dienst heeft, zoals in de branche waar medewerker werkt gelden.

**ACTIE 8:** *Werkt u met Payrollkrachten, dan dient u de arbeidsvoorwaarden aan het payrollbedrijf kenbaar te maken.*

### PENSIOENAKKOORD

De AOW leeftijd van u en uw medewerkers gaat langzamer omhoog en er komt o.a. een gemiddelde pensioenpremie voor alle medewerkers, ongeacht de leeftijd. Zijn er wijzigingen dan wordt u via Pensioendetailhandel geïnformeerd.

### TEGEMOETKOMING LAGE LONEN (LIV) FLINK LAGER

De tegemoetkoming in loon voor jeugdigen tot 21 jaar, de LIV, wordt per 2020 gehalveerd en per 2024 afgeschaft. Dit om de vertraagde stijging van de AOW-leeftijd te financieren. Dit is een flinke kostenverhoging voor veel werkgevers in onze branche.

### SALARISADMINISTRATIE EN LOONAANGIFTE

Per 1 januari a.s. wijzigt de loonaangifte. Verder is uw salarisadministratie wettelijk verplicht om de loonstrook per 1 januari 2020 aan de wettelijke regels aan te passen.

### ONTSLAGRECHT WORDT VERSOEPELD (NIEUWE ONTSLAGGROND)

Ongewijzigd is dat ontslag na twee jaar ziekte en vanwege bedrijfseconomische omstandigheden via het UWV gaat, de rest via de rechtbank.

Voor ontslag op persoonlijke gronden dient de werkgever een goed schriftelijk dossier te hebben. Met meerdere schriftelijke waarschuwingen, mogelijkheid tot scholing, plan ter verbetering etc., dit blijft zo ook na 1 januari 2020.

**NU:** Tot 1 januari 2020 kan er bij de kantonrechter op meerdere gronden om beëindiging van het dienstverband worden verzocht. Een rechter kan echter alleen de arbeidsovereenkomst ontbinden als tenminste één van de ontslaggronden volledig voldragen was (aan alle vereisten van een ontslaggrond was voldaan). Heel vaak kan een werkgever niet aantonen dat volledig aan alle vereisten was voldaan.

**NIEUW:** Vanaf 2020 is het mogelijk om op meerdere gronden tot een einde van het dienstverband te komen als alles tezamen maar een einde rechtvaardigt. Zelfs als niet tenminste een grondslag geheel kan worden onderbouwd. Bijvoorbeeld bij disfunctioneren én een verstoorde arbeidsverhouding.

### PAPIEREN VERSIE VAN DIT INFORMATIEBLAD?

Wilt u dit informatieblad van NSOretail over de WAB liever per post toegestuurd krijgen mail dan uw verzoek aan [nso@retailkantoor.nl](mailto:nso@retailkantoor.nl)

### VRAAG NSORETAIL OM ADVIES!

Vragen of onduidelijkheden? Neem contact op met Sylvia van Kempen via de mail: [s.vankempen@retailkantoor.nl](mailto:s.vankempen@retailkantoor.nl) of telefonisch 088 – 0034220.