



Wet Arbeidsmarkt in balans (Wab) en Loon

Inhoud

De Wet Arbeidsmarkt in balans (Wab) in het kort.....	1
Gedifferentieerde WW-premie	1
Uitzonderingen op de hoofdregel	2
Stroomschema.....	2
Toepassing gedifferentieerde WW-premie in Loon	4
Alsnog schriftelijke bevestiging arbeidsovereenkomst voor lage WW-premie.....	7
Meer bescherming oproepkrachten: aanbod vast aantal uren.....	8
Overige verplichtingen	9
Wab-overzicht.....	10
Per ongeluk met de onjuiste gegevens verloond? Foutherstel	11

De Wet Arbeidsmarkt in balans (Wab) in het kort

De Wab is vanaf 2020 een feit. Met de Wab worden enkele nadelige effecten en niet behaalde doelen van de Wwz (Wet werk en zekerheid) gerepareerd. Zo zijn er aanpassingen voor de transitievergoeding, de ketenregeling en komt er een gedifferentieerde WW-premie.

De belangrijkste Wab-maatregelen op een rij:

- Verruiming ketenregeling: 3 tijdelijke contracten in maximaal 3 jaar
- Transitievergoeding vanaf de eerste werkdag
- Introductie cumulatiegroed bij ontslag
- Gelijke rechtspositie en arbeidsvoorwaarden voor payrollmedewerkers
- Lagere WW-premie bij vast contract, hogere bij flexibele arbeidsovereenkomsten.
- Meer bescherming voor oproepkrachten

De laatste twee punten hebben direct gevolgen voor Loon. Over die twee punten gaan we het in deze uitleg dan ook nader hebben.

Gedifferentieerde WW-premie

Een belangrijk onderdeel van de Wab is dat de premieheffing voor het Algemeen Werkloosheidsfonds (hierna: WW) wijzigt. De WW-premie kende tot het jaar 2019 één percentage.

Met ingang van 1 januari 2020 wordt de premie afhankelijk van de aard van de arbeidsovereenkomst die met de werknemer is afgesloten. Er gelden dan voor de WW-premie twee percentages: de lage WW-premie (2,94%) voor vaste contracten, en de hoge WW-premie (7,94%) voor flexibele contracten. De WW-premie voor flexibele

arbeidsovereenkomsten wordt dus maar liefst 5% hoger dan die voor vaste arbeidsovereenkomsten.

Interessant is dan uiteraard om te weten wanneer een contract vast is en wanneer niet.

De **Hoofregel** voor het toepassen van de lage premie (2,94%) is dat aan alle(!) drie van de onderstaande voorwaarden wordt voldaan:

- er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
- de arbeidsovereenkomst is schriftelijk én
- er is geen sprake van een oproepovereenkomst. Min-maxcontracten worden in dit geval ook beschouwd als oproepovereenkomsten.

Uitzonderingen op de hoofdregel

Alsnog lage WW-premie

Als niet aan de drie voorwaarden van de hoofdregel voor de lage WW-premie wordt voldaan, is de hoge premie van toepassing. Echter, in afwijking hiervan geldt in de volgende situaties alsnog de lage premie:

- werknemers met een leerwerkovereenkomst op grond van de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL).
- werknemers die bij aanvang van het aangiftetijdvak jonger zijn dan 21 jaar en in dat aangiftetijdvak maximaal 48 verloonde uren (vierwekenaangifte) c.q. 52 verloonde uren (maandaangifte) hebben. Let op! Deze urennorm geldt per aangiftetijdvak.
- Werkgeversbetaling van een uitkering werknemersverzekeringen. Denkt u aan bijvoorbeeld een IVA- of Wajong-uitkering. Eigenrisicodragers ZW en WGA kunnen ook de lage premie toepassen op de uitkering.

Alsnog hoge WW-premie

Andersom kan het ook zo zijn dat in eerste instantie de lage premie van toepassing is (er is oorspronkelijk voldaan aan de hoofdregel), maar achteraf alsnog de hoge premie toegepast dient te worden. De premie moet dan worden herzien. Dit is het geval in twee situaties.

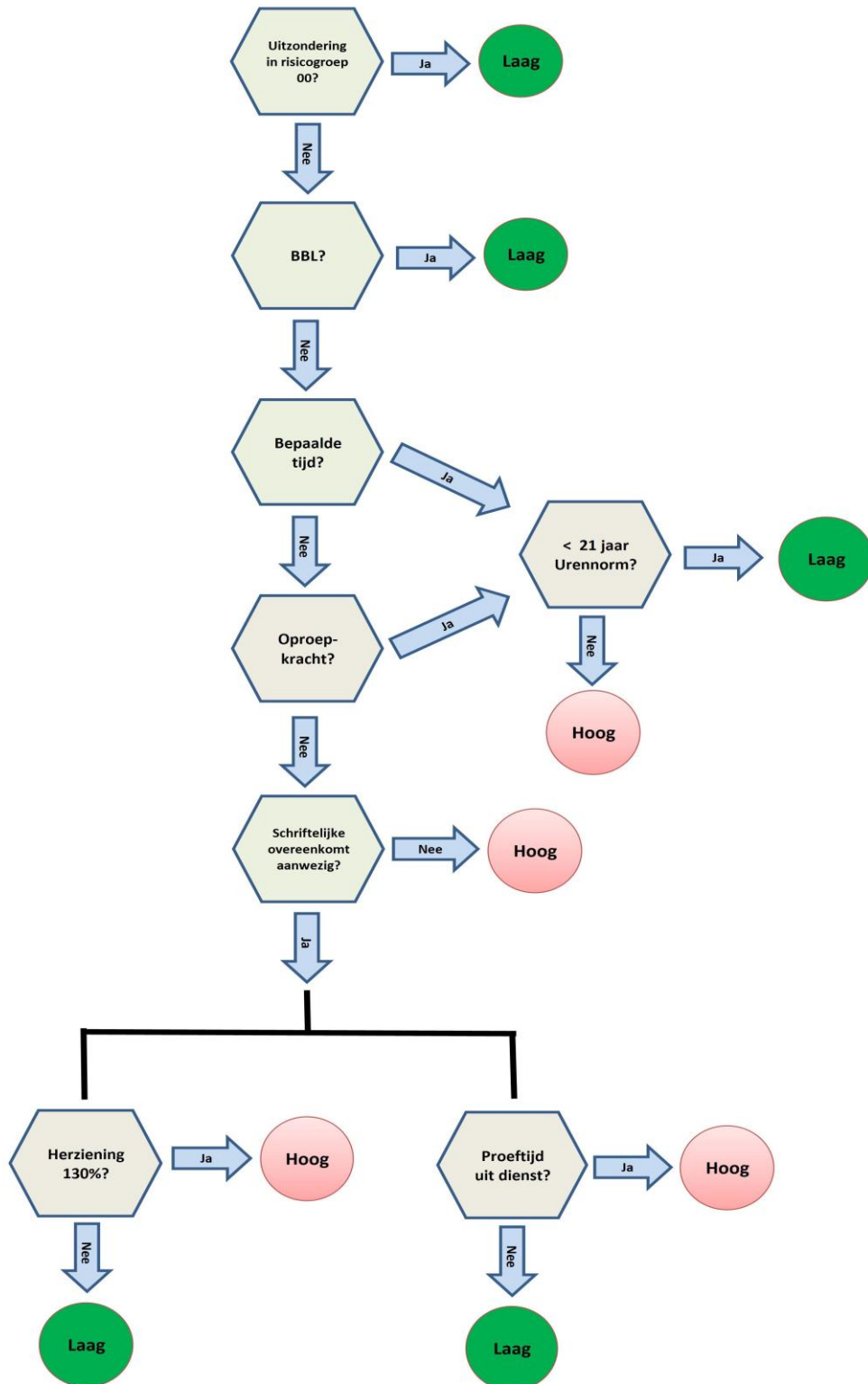
- De werknemer gaat binnen twee maanden (bijv. in de proeftijd) weer uit dienst.
- Na afloop van het loonjaar blijkt de werknemer meer dan 30% meer uren gewerkt te hebben dan zijn contracturen. Bijvoorbeeld: een werknemer heeft een schriftelijke overeenkomst voor onbepaalde tijd voor 30 uur per week, maar werkt in feite 40 uur per week. Als het hele jaar de lage premie is toegepast, moet dat aan het eind van het jaar herzien worden.

NB. Dit is niet van toepassing voor fulltimers (vanaf 35 uur per week).

Stroomschema

Wij hebben de regels voor u samengevat in een stroomschema. Wanneer u het schema doorloopt, kunt u bepalen welke WW-premie van toepassing is voor de werknemer.

Stroomschema Wab. Hoge of lage WW-premie?



Afbeelding: Stroomschema WW-premie

Toepassing gedifferentieerde WW-premie in Loon

Aangezien de premie wordt bepaald aan de hand van de aard van de overeenkomst met de werknemer, zal dus per werknemer gekeken moeten worden of de hoge of lage WW-premie van toepassing is. Aan de hand van de werknemersinstellingen zal Loon bepalen of het hoge of lage WW-percentage van toepassing is.

De gegevens zitten in het Werknemersscherm.

1. De hoofdregel:

- Tabblad 1 'Personalialia', subtabblad 'Aangifte'.
U kunt aanstippen Onbepaalde tijd of Bepaalde tijd (defaultwaarde Bepaalde tijd).



The screenshot shows the 'Aangifte' tab in the employee settings interface. The 'Contract voor:' field is highlighted with a red box, showing 'Onbepaalde tijd' selected with a radio button. Other fields include 'Code soort inkomen: 00 - (Automatisch)', 'Code aard arbeidsverhouding: 0 - (Automatisch)', and 'Code invloed verzekeringsplicht' with options for 'Familie van de eigenaar' and 'Vorige eigenaar'.

Afbeelding: tabblad 'Aangifte', Onbepaalde/ bepaalde tijd

- Tabblad 1 'Personalialia', subtabblad 'Werkschema'.
Bij de keuze voor 'Onregelmatig' en 'Onregelmatig' met een Min-maxcontract zal Loon automatisch de hoge WW-premie toepassen.



The screenshot shows the 'Werkschema' tab in the employee settings interface. The 'Type' dropdown menu is highlighted with a red box, showing 'Onregelmatig' selected. The 'Uren per week (min/max contract)' field is also highlighted with a red box. Other fields include 'Opkomstverplichting' and a table with columns for 'Type', 'Dagen', and 'Uren'.

Afbeelding: tabblad 'Werkschema', Type

- In Loon gaan wij er in beginsel van uit dat u voor werknemers met een vast dienstverband voor onbepaalde tijd aan het schriftelijkheidsvereiste heeft voldaan. Indien de afspraken niet of niet meer op papier staan, dan kunt u gebruikmaken van de 'Bevestiging', zie verderop onder 'Alsnog schriftelijke bevestiging arbeidsovereenkomst voor lage WW-premie'.

Mocht er alsnog sprake zijn van een Mondelinge overeenkomst, dan kunt u het vinkje uitzetten bij Schriftelijke arbeidsovereenkomst, op tabblad 1 'Personalia', subtabblad 'Aangifte':

The screenshot shows the 'Aangifte' tab in a software interface. The 'Schriftelijke arbeidsovereenkomst' checkbox is highlighted with a red box. Other visible options include 'Aanbod vast aantal uren gekregen', 'Contract voor: Onbepaalde tijd' (unselected) and 'Bepaalde tijd' (selected), and 'Code invloed verzekeringsplicht' with options for 'Familie van de eigenaar' (unselected) and 'Alleen pensioen' (selected).

Afbeelding: tabblad 'Aangifte', Schriftelijke arbeidsovereenkomst

2. Uitzonderingen, alsnog lage premie:

- Tabblad 3 'Overige'.

Bij het aanvinken van 'Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL)' zal automatisch de lage WW-premie toegepast worden.

The screenshot shows the 'Overige' tab in a software interface. The 'Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL)' checkbox is highlighted with a red box. Other visible options include 'Berekenen vanuit cumulatieven (lonen opslaan bij deze werknemer)' (checked) and 'Consulatenregeling (alleen in combinatie met herleidingsregel M)' (unchecked).

Afbeelding: tabblad 'Overige', BBL

- Werknemer jonger dan 21 jaar.
Aan de hand van de leeftijd van de werknemer en het aantal verloonde uren kan Loon bepalen of het lage of hoge WW-premiepercentage van toepassing is.
- Tabblad 2 'Loon', risicogroep.

Bij de keuze voor 00 IVA-uitkering, 00 Uitkering WAO, 00 Uitkering WGA, 00 Uitkering Ziektewet en 00 Verzekeringsuitkering zal automatisch gerekend worden met de lage WW-premie.

3. Uitzonderingen, alsnog hoge premie:

In een aantal gevallen kan het zijn dat er achteraf gezien ten onrechte met een onjuist percentage is gerekend. De addertjes onder het gras, dus. Hieronder zijn twee voorbeeldsituaties uitgewerkt.

Voorbeeld 1) jongere werknemer weeklonen, vierwekenaangifte

- Werknemer werkt de eerste 3 weken 10 uren per week
- Deze 3 weken: premie laag = 2,94%
- In de vierde week werkt de werknemer 20 uur
- totaal komt hij dus uit op 50 uur, meer dan toegestaan voor de lage premie
- voor de eerste 3 weken is dan alsnog premie hoog: 7,94%

Voorbeeld 2) herziening loonberekening nodig

- Werknemer in dienst op 16 januari 2020
- Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
- Schriftelijk, geen oproepovereenkomst
- Maandloon is € 1.000
- Premie laag: 2,94%
- Dienstbetrekking eindigt reeds op 10 maart 2021 (binnen twee maanden na aanvang)
- We moeten dus herzien: het percentage had, zo blijkt nu pas, 7,94 moeten zijn.

Loon zal in dit soort situaties via een taak in 'Loon Vandaag' aangeven dat alsnog het 'andere percentage' moet worden toegepast:

Voorbeeld 1:

“Werknemer, XY: ten onrechte het lage WW-percentage toegepast in periode 1, 2, 3.”

Voorbeeld 2: “Einde dienstverband binnen twee maanden”

Om bij onze voorbeelden te blijven: er is alsnog hoge WW-premie voor de gehele periode van toepassing. U zult dan de lonen moeten herrekenen.

Het herrekenen van de lonen gaat via bovenin 'Werkgever', dan 'Herrekenen'.

Kosten werkgever => maakt voor de bruto-nettoberekening niets uit

Voor de goede orde: het hele verhaal hoog of laag WW-tarief maakt voor de bruto-nettoberekening niets uit. De werkgever betaalt immers volledig de WW-premie. Voor de kosten werkgever maakt het toe te passen percentage dus wél een flink verschil.

Alsnog schriftelijke bevestiging arbeidsovereenkomst voor lage WW-premie

Een van de voorwaarden voor de lage WW-premie is dat dus dat er een op papier vastgelegde - schriftelijke - arbeidsovereenkomst voor is. Een mondelinge arbeidsovereenkomst is op zich ook een geldige overeenkomst, maar niet voldoende om de lage WW-premie te mogen toepassen.

In een aantal gevallen zal zo'n schriftelijke vastlegging er niet (meer) zijn. Maar Loon helpt u. In Loon kunt u namelijk een document genereren waarmee u schriftelijk kunt vastleggen dat er sprake is van een overeenkomst voor onbepaalde tijd, niet zijnde een oproepovereenkomst.

U roept zo'n bevestiging arbeidsovereenkomst eveneens op door eerst de werknemer in kwestie te markeren, dan optie 'Arbeidsovereenkomsten' (in het menu links) en tot slot 'Bevestiging':

Arbeidsovereenkomst	Maak een nieuwe arbeidsovereenkomst voor deze werknemer.
Verlenging	Verleng de huidige arbeidsovereenkomst, voor een bepaalde periode of voor onbepaalde tijd.
Aanzegging	Deel de werknemer mede dat de huidige arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd.
Bevestiging	Bevestig de huidige arbeidsovereenkomst.
Aanbod vast aantal uren	Aanbod vast aantal uren voor oproepkracht die 12 maanden in dienst is.

Afbeelding: Arbeidsovereenkomst, Bevestiging huidige arbeidsovereenkomst

Hier ziet u een voorbeeld van een 'Bevestiging huidige arbeidsovereenkomst':



Afbeelding: Arbeidsovereenkomst, Bevestiging huidige arbeidsovereenkomst

Eind 2019 heeft de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het schriftelijkheidsvereiste nog iets versoepeld:

Wanneer er oorspronkelijk een schriftelijke overeenkomst voor bepaalde tijd was, en deze mondeling voor onbepaalde tijd is voortgezet, dan kan men volstaan met het opstellen van een addendum, die door zowel werkgever als werknemer wordt ondertekend.

Ook een digitale handtekening volstaat, evenals instemming via e-mail of in een HR-systeem.

Meer bescherming oproepkrachten: aanbod vast aantal uren

In de Wab zijn een aantal bepalingen opgenomen ter bescherming van de rechtspositie van de oproepkrachten. Eén daarvan betreft de regel dat wanneer de arbeidsovereenkomst 12 maanden heeft geduurd, de werkgever in de 13^e maand een aanbod moet doen voor een vast aantal uren.

De aangeboden gemiddelde arbeidsduur moet gebaseerd worden op het gemiddelde van de afgelopen 12 maanden. Het aanbod dat gedaan moet worden houdt geen contractverlenging in, of omzetting naar een overeenkomst van onbepaalde tijd. Het betreft alleen het aanbieden van een vast aantal uren.

Voor het bepalen van de periode van 12 maanden moet ook rekening gehouden worden met opvolgende overeenkomsten (met een onderbreking van minder dan 6 maanden), en ook met opvolgend werkgeverschap.

Een werknemer kan dit aanbod altijd weigeren. Een werknemer die dit aanbod afwijst, moet na 12 maanden wel opnieuw een aanbod krijgen als hij dan nog in dienst is.

Het aanbod voor een vast aantal uren moet schriftelijk gedaan worden. In Loon zal hiertoe een taak verschijnen in Loon Vandaag. Wanneer u de taak opent, kunt u lezen hoe u in Loon dit aanbod kunt doen:

De aanbiedingsbrief kunt u in Loon oproepen door eerst de werknemer te markeren om wie het gaat. Daarna de optie 'Arbeidsovereenkomsten' (in het menu links), en klikken op 'Aanbod vast aantal uren'.

Arbeidsovereenkomst	Maak een nieuwe arbeidsovereenkomst voor deze werknemer.
Verlenging	Verleng de huidige arbeidsovereenkomst, voor een bepaalde periode of voor onbepaalde tijd.
Aanzegging	Deel de werknemer mede dat de huidige arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd.
Bevestiging	Bevestig de huidige arbeidsovereenkomst.
Aanbod vast aantal uren	Aanbod vast aantal uren voor oproepkracht die 12 maanden in dienst is.

Afbeelding: Arbeidsovereenkomst, Aanbod vast aantal uren

In dit aanbod berekent Loon wat het gemiddelde aantal uren is geweest de afgelopen 12 maanden.

Het document legt u voor aan de betreffende werknemer. Hij of zij kan vervolgens aangeven het voorstel te accepteren of niet. En uiteraard laten ondertekenen.

Nadat u het aanbod heeft gedaan kunt u in het werknemersscherm op tabblad 'Aangifte' dit afvinken:

Personalia	Adres	Rekeningen	Opmerkingen	Afdeling	Functie	Aangifte	Werkschema
Code soort inkomen:		00 - (Automatisch)					
Code aard arbeidsverhouding:		0 - (Automatisch)					
Code invloed verzekeringsplicht:		Familie van de eigenaar					
		<input type="checkbox"/> Familie van eigenaar					
		<input checked="" type="radio"/> Alleen pensioen <input type="radio"/> Alle regelingen					
		<input type="checkbox"/> Vorige eigenaar					
Contract voor:		<input type="radio"/> Onbepaalde tijd <input checked="" type="radio"/> Bepaalde tijd					
		<input type="checkbox"/> Schriftelijke arbeidsovereenkomst					
		<input checked="" type="checkbox"/> Aanbod vast aantal uren gekregen					

Afbeelding: tabblad 'Aangifte', Aanbod vast aantal uren gekregen

Overige verplichtingen

Op de loonstrook moet de contractvorm vermeld worden, er moet dus op staan of er sprake is van een overeenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd, en of er sprake is van een oproepovereenkomst. Loon neemt dit automatisch over vanuit de instellingen in het werknemersscherm.

Als voorbeeld, stel dat een werknemer voldoet aan de eisen van de hoofdregel voor de lage premie, er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, niet zijnde een oproepcontract. In de kolom 'Werknemergegevens' rechts op de loonstrook wordt dan het volgende getoond:

Loon januari 2020		€	2.000,-	Werknemergegevens	
<i>Inhoudingen:</i>					
Loonheffing met loonheffingskorting	€	191,50		Algemeen medewerker	
8,4 % Pensioenfonds	-	96,87		Werknemersnummer	4
0,315 % W.G.A.	-	5,99		Geboortedatum	01-01-1971
			€	Datum in dienst	01-01-2020
				Uurloon	€ 13,16
			€	Minimumloon	€ 1.526,40 (22+)
				Tabel	Wit
				Met loonheffingskorting	
Netto loon, met loonheffingskorting			€	1.705,64	
€	1.705,64	Betaald op rekeningnummer	NL51INGB0000123456/-1	W.A.B.:	
				Contract voor onbepaalde tijd	Ja
				Oproepkracht	Nee
				Min/maxcontract	Nee
				Schriftelijke arbeidsovk.	Ja

Afbeelding: Loonstrook, gegevens contractvorm

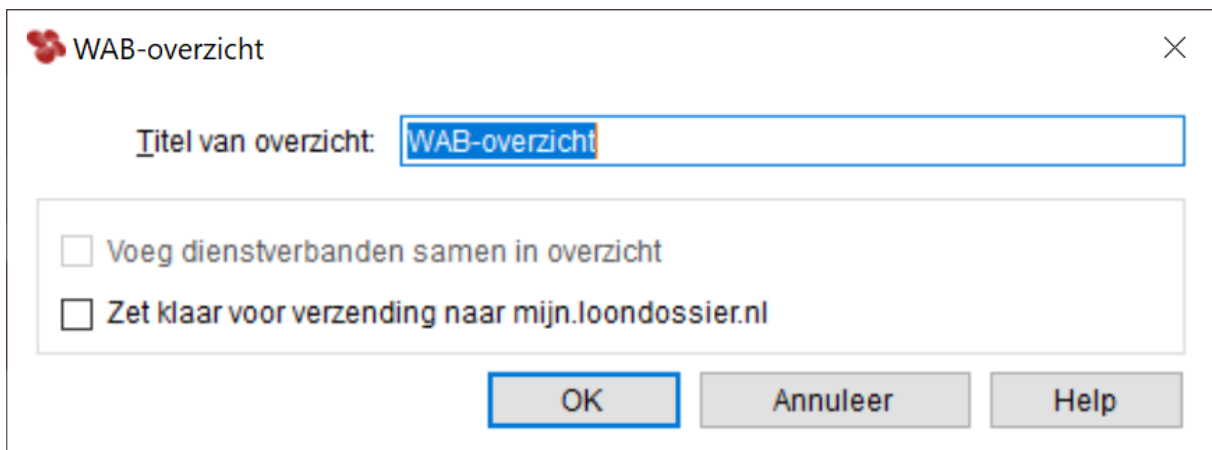
Ook moet de arbeidsovereenkomst bewaard worden bij de salarisadministratie. Dat betekent dat u als salarisadministrateur ook het document (digitaal) bij de administratie moet voegen. U kunt hiertoe eventueel het Loondossier gebruiken.

Wab-overzicht

In Loon kunt u een handig overzichtje oproepen dat aangeeft wat de situatie is rond de Wab voor uw werknemers. Gaat u naar 'Overzichten', en kies bij 'Werknemerslijsten' voor 'Wab-overzicht':

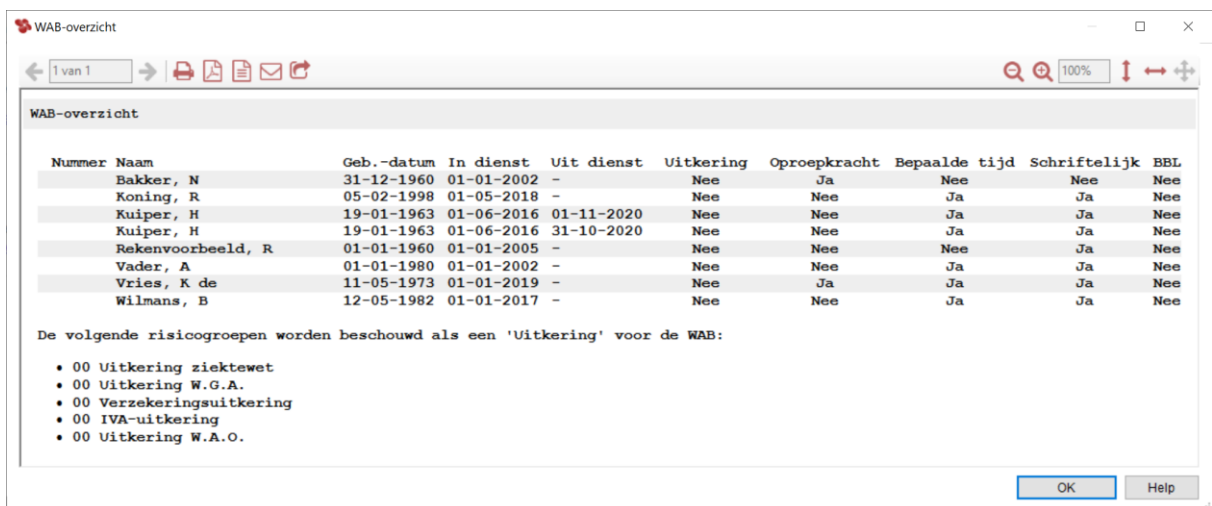
Afbeelding: 'Overzichten', 'Werknemerslijsten', 'Wab-overzicht'

Daarna volgt eerst nog dit schermje, dat voor zich spreekt:



Afbeelding: 'Overzichten', 'Werknemerslijsten', 'Wab-overzicht'

Na 'OK' krijgt u voor alle werknemers hun status te zien in het kader van de Wab, zoals 'is het een oproepkracht', 'bestaat er al een schriftelijke overeenkomst', en 'is de werknemer een BBL'er?'. Ook dit scherm spreekt voor zich, maar het is voor de gebruiker wel handig om in één oogopslag de stand van zaken in beeld te hebben:



Afbeelding: 'Overzichten', 'Werknemerslijsten', 'Wab-overzicht'

Per ongeluk met de onjuiste gegevens verloond? Fouterstel

Heeft u per abuis met de onjuiste instellingen verloond? Dan kunt u de instellingen aanpassen. U zult dan wel de eerdere lonen moeten verwijderen.

Stel, u heeft op tabblad 1 'Personalia', subtabblad 'Aangifte' van het Werknemersscherm per ongeluk 'Bepaalde tijd' aangestipt in plaats van 'Onbepaalde tijd'. U kunt dit dan alsnog aanpassen.

Vervolgens kunt u de eerder opgeslagen – onjuiste – loonstroken verwijderen. Verwijderen van een loonstrook kan door de werknemer te selecteren, dan links 'Lonen' te klikken, en

vervolgens met de rechtermuisknop in de linkerkolom klikken. U kunt daar kiezen voor 'Verwijder geselecteerde periodes'.

Daarna kunt u weer de betreffende periode(s) opnieuw verlonen.

