

## Checklist WAB voor werkgevers

Op 1 januari treedt de WAB in werking en veranderen de regels rond arbeidscontracten en ontslag. Zo gaan werkgevers vanaf 1 januari een lagere WW-premie betalen voor werknemers met een vast contract en krijgen payrollwerknemers een betere rechtspositie en arbeidsvoorwaarden. Heeft u zich al voldoende voorbereid? Vul deze checklist in en krijg direct inzicht in het resultaat van uw voorbereidingen.

**1. Zijn alle arbeidscontracten voor onbepaalde tijd ondertekend?**

Heeft u in de administratie een contract dat door zowel werkgever als werknemer is getekend? Als destijds het tijdelijke contract van de werknemer is verlengd door een brief te sturen, moet een ondertekende bijlage (addendum) van het arbeidscontract in uw bezit zijn. Zonder schriftelijk ondertekend contract of addendum mag u voor de werknemers geen lage WW-premie gebruiken.

Ja	Nee
----	-----

**2. Is het type contract duidelijk benoemd op de loonstroken?**

De salarisstrook moet vanaf 2020 duidelijkheid geven over het type contract. Zo moet er worden aangegeven of er sprake is van een vast contract, een oproepcontract of een contract voor onbepaalde tijd. Check of het op de loonstroken duidelijk is of de werknemers tijdelijk of in vaste dienst zijn.

Ja	Nee
----	-----

**3. Heeft u de veranderende WW-premies doorberekend?**

In de loonaangifte moet u straks de juiste WW-premie afdragen. Een lage WW-premie voor werknemers in vaste dienst en een hoge WW-premie voor werknemers met een flexibel contract. Geef aan uw salarisadministrateur of met behulp van uw salarissoftware door voor welke werknemers de lage of hoge premie berekend moet worden. In de loonadministratie moet u tevens het getekende contract of addendum bewaren.

Ja	Nee
----	-----

**4. Heeft u de oproepovereenkomsten gecontroleerd?**

Vanaf 1 januari 2020 moeten oproepkrachten die langer dan 12 maanden in dienst zijn, in de 13<sup>e</sup> maand een aanbod krijgen voor een vast aantal uren. Inventariseer nu al welke oproepovereenkomsten in januari 2020 12 maanden of langer lopen. Bedenk of u de medewerker wil behouden en zo ja, bereid een aanbod voor een vaste arbeidsomvang voor en check welke consequenties dit voor u heeft.

Ja	Nee
----	-----

**5. Heeft u de lopende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geïnventariseerd?**

Binnen de verruimde ketenregeling is het nog mogelijk om in 2019 een 2<sup>e</sup> of 3<sup>e</sup> arbeidsovereenkomst te sluiten waarmee de 24 maanden wordt overschreden, zolang deze 24 maanden maar niet al zijn verstreken op 31 december 2019. Als bijvoorbeeld in januari 2020 een 2<sup>e</sup> jaarcontract eindigt, mag u nu nog een jaarcontract aanbieden zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Check of in uw cao de huidige ketenregeling of een afwijking daarvan is opgenomen. Indien dat het geval is kunt u geen gebruik maken van deze nieuwe wettelijke regel.

Ja

Nee

**6. Heeft u het payrollbedrijf geïnformeerd over de arbeidsvoorwaarden van eigen medewerkers?**

Binnen de WAB is geen onderscheid in arbeidsvoorwaarden payroll- en vaste medewerkers. Payrollwerkgevers moeten er voor zorgen dat payrollwerknemers dezelfde arbeidsvoorwaarden krijgen als medewerkers die bij de inlener in dienst zijn.

Ja

Nee

**7. Bent u voorbereid op de veranderende transitievergoeding?**

Vanaf 1 januari 2020 moet bij een ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract een transitievergoeding worden betaald. Het maakt dan niet meer uit hoe lang de arbeidsovereenkomst heeft geduurd. Inventariseer of u lopende of aanstaande trajecten heeft die richting het einde van de arbeidsovereenkomst gaan. In sommige gevallen kan het voordeliger zijn een eventuele procedure uit te stellen tot in 2020.

Ja

Nee

**8. Heeft u de transitievergoeding voor zieke werknemers geïnventariseerd?**

Vanaf 1 april 2020 kunt u bij het UWV een compensatie krijgen voor de transitievergoeding die u betaald heeft aan zieke werknemers die 2 jaar ziek waren. Dit kan met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015. U kunt de relevante stukken bij het UWV indienen vanaf 1 april tot 1 oktober 2020. Voor nieuwe gevallen heeft u 6 maanden de tijd. Inventariseer de gevallen waarvoor u compensatie wil ontvangen en zorg ervoor dat u alle documenten beschikbaar heeft die het UWV nodig heeft.

Ja

Nee

**9. Heeft u de trajecten geïnventariseerd waarbij het lastig is om één van de ontslaggronden in de wet (volledig) te bewijzen?**

Indien dit het geval is, kan het verstandig zijn een eventuele procedure te starten na 1 januari 2020 zodat u gebruik kunt maken van de cumulatiegrond (i-grond). Het blijft van belang om aan goed dossiermanagement te doen.

Ja

Nee

## Resultaten

Bekijk hieronder in hoeverre u bent voorbereid op de intreding van de WAB. Tel het aantal keer dat u 'ja' heeft geantwoord bij elkaar op.

### **0-3 punten**

U heeft zich nog onvoldoende voorbereid op de WAB. De tijd dringt, dus het is belangrijk dat u nu actie gaat ondernemen. Wij kunnen u daarbij op weg helpen. [Download hier ons whitepaper 'Maatregelen en toelichting op de Wet arbeidsmarkt in Balans'](#).

### **4-6 punten**

U bent op de goede weg! Heeft u net dat laatste zetje in de rug nodig? [Download hier ons whitepaper 'Maatregelen en toelichting op de Wet arbeidsmarkt in Balans'](#).

### **7-9 punten**

Gefeliciteerd! U bent goed voorbereid op de intreding van de WAB.

Mocht u meer specifieke informatie over arbeidscontracten willen, dan verwijzen wij u graag naar de [arbeidscontractgenerator](#) van CoPilot. Hier kunt u zelf een arbeidscontract voor bepaalde of onbepaalde tijd maken die automatisch juridisch is gedekt.

Mocht u op zoek zijn naar een gemakkelijke tool om werkgeverskosten van een tijdelijk contract te vergelijken met de kosten van een vast dienstverband? Dan verwijzen wij u graag naar de [werkgeverskostentool](#) van CoPilot.

*CoPilot is een initiatief van Van Spaendonck.*