

WAB

What about the WAB?

Wet Arbeidsmarkt in Balans

Fysiopraktijk anno nu

7 maart 2020



VvAA werkgeverszaken

Jorine Barents
Arbeidsrechtjurist
VvAA



Jean-Paul van Bommel
Salarisspecialist
VvAA-werkgeverszaken

Waarom WAB?

- 1. Vast minder vast**
- 2. Flex minder flex**

Vandaag op de rol:

T ransitievergoeding

O ntslagrecht

K etenbepaling

O proepcontracten

WW-premie

T ransitievergoeding

Ontbinding door werkgever? Altijd transitievergoeding

Opbouw vanaf dag één

- ook na tijdelijke contract of tijdens proeftijd
- obv feitelijke duur, niet per halfjaar

Omvang

- $\frac{1}{3}$ maandsalaris, ongeacht aantal dienstjaren
- bij cumulatiegrond: mogelijk factor $\frac{1}{2}$ extra

Recht voor werknemer

- vordering via kantonrechter indien nodig (binnen drie maanden)

Compensatieregeling voor werkgever bij ontslag

- van een langdurige zieke (terugwerkende kracht!)
- bij bedrijfsbeëindiging (bepaalde gevallen)

Ontslagrecht

Ontslag? Eenvoudiger door cumulatiegroond

Al bestaande ontslaggronden:

- a) Bedrijfseconomische redenen
- b) Langdurige arbeidsongeschiktheid
- c) Frequent ziekteverzuim
- d) Disfunctioneren
- e) Verwijtbaar handelen of nalaten
- f) Werkweigering wegens gewetensbezwaar
- g) Verstoorde arbeidsverhouding
- h) Andere omstandigheden (restgrond)

Ontslag obv

- i.) combinatie van ontslaggronden mogelijk
(was: één 'voldragen' ontslaggrond)

Ketenbepaling

Tijdelijke contracten achter elkaar? Langere periode

Max. drie contracten achter elkaar

- Binnen drie jaar
(was twee jaar)

Overgangsrecht?

- Nee, situatie op 1-1 bepalend

Afwijken?

- Alleen per cao
(niet voor eerstelijns dus)

O oproepovereenkomst

Heel wat nieuwe regels

Artikel 7:628a lid 9 BW

‘Van een oproepovereenkomst als bedoeld in dit artikel is sprake indien:

- a. De omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van:
 1. ten hoogste een maand; of
 2. ten hoogste een jaar en het recht op loon van de werknemer gelijkmatig is gespreid over die tijdseenheid; of
- b. de werknemer op grond van artikel 628 lid 5 of lid 7, of artikel 691, lid 7, geen recht heeft op het naar tijdsruimte vastgestelde loon, indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht.’

Voorbeelden:

- min-max contract
- nulurencontract

Verplichtingen werkgever

- Aanbod vaste arbeidsomvang na jaar:
 - obv afgelopen jaar
 - uiterlijk in 13e maand
 - risico: loonvordering
- Medewerker niet akkoord?
 - schriftelijke bevestiging
 - jaarlijkse herhaling aanbod

Let op!

- Minimaal vier dagen tevoren oproepen
- Na oproep sowieso recht op loon
- Opzegtermijn medewerker gelijk aan oproeptermijn bij nulurencontract

Deel één:

T ransitievergoeding

O ntslagrecht

K etenbepaling

O proepcontracten

Deel twee:

WW-premie

WW-premiedifferentiatie

Nieuwe premiedifferentiatie per 1-1-2020

Twee WW-premies,
afhankelijk van aard van de overeenkomst:

- Lage premie 2,94%
- Hoge premie 7,94% =5,00 % hoger bij tijdelijk/flex
=3,87% hoger dan in 2019

Was vorig jaar...

Twee WW-premies,
afhankelijk van de sector:

- Premie gezondheidszorg 0,47%
 - Premie WW/Awf 3,60%
- Totaalpremie 4,07%

WW-premies

Lage premie

- Contracten voor onbepaalde tijd, mits
 - door beide partijen ondertekend
 - met vaste arbeidsomvang
- Alle UWV-uitkeringen
- Alle BBL-overeenkomsten (stage)
- Medewerkers jonger dan 21 jaar (max. 12 uur/week)

Hoge premie:

- Alle contracten voor bepaalde tijd
- Alle oproepovereenkomsten (óók onbepaalde tijd)

Herziening WW-premie

Naar hoge premie met terugwerkende kracht bij:

- ontslag binnen 2 maanden na aanvang dienstverband
- meer dan 30% meer betaald dan overeengekomen
 - Op jaarbasis
 - Inclusief extra uren, vakantie-uren, etc.

Nvt bij minimale overeengekomen arbeidsomvang van 35 uur/week

NB: Terugwerkende kracht van hoog naar laag niet toegestaan!

Focus op lage WW-premie

Oplossing om lage premie te mogen berekenen?

- Getekende (!) arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd overeenkomen
- Gemiddelde aantal uur/week als afgesproken vaste uren vastleggen
- Het te verwachten jaarloon door 12 delen
- Maandelijks vast loon betalen (dus ook bij vakantie)
- Periodiek de omzet afrekenen (kwartaal, half jaar of per jaar)
- Toeslag voor uitbetaling vakantiedagen verdwijnt van salarisspecificaties
 - alleen moment van betaling wijzigt daarmee

- Zekerheid?....

Wettekst en Belastingdienst niet duidelijk



De **stem** en **steun** van zorgverleners

Lid worden

Over VvAA

MijnVvAA

Inloggen

Verzekeringen

Advies en diensten

Uw beroep

Thema's en actueel

Service en contact



Voor leden / Nieuws / VvAA pleit voor duidelijkheid over hoogte ww-premie Wab

VvAA pleit voor duidelijkheid hoogte ww-premie Wab

In gesprek met de Belastingdienst over lagere of hoge premie voor werkgevers

26 februari 2020 - De op 1 januari in werking getreden **Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)** kent een lage ww-premie (voor 'vaste arbeid') en een vijf procent hogere premie (voor 'flexibele arbeid'). De wettekst en de uitleg daarvan geven echter onvoldoende houvast in situaties waarin het salaris (mede) wordt gebaseerd op de door de werknemer gerealiseerde omzet. Zijn werkgevers dan de lagere of de hoge premie verschuldigd? VvAA zat onlangs aan tafel met een vertegenwoordiging van de Belastingdienst met als doel een einde te maken aan deze onzekerheid.



WW-premie

Voorbeeld vast maandloon



HUIDIGE MANIER, MAANDELIJKS AFREKENEN				
	Omzet 100%	Gewerkte uren	Loonkosten 65%	Bruto salaris (fictief)
januari	€ 2.500,00	80	€ 1.625,00	€ 1.300,00
februari	€ 3.000,00	90	€ 1.950,00	€ 1.560,00
maart	€ 2.750,00	88	€ 1.787,50	€ 1.430,00
april	€ 1.950,00	60	€ 1.267,50	€ 1.014,00
mei	€ 4.000,00	115	€ 2.600,00	€ 2.080,00
juni	€ 2.500,00	79	€ 1.625,00	€ 1.300,00
juli	€ -	0	€ -	€ -
augustus	€ 1.250,00	45	€ 812,50	€ 650,00
september	€ 5.000,00	121	€ 3.250,00	€ 2.600,00
oktober	€ 4.350,00	116	€ 2.827,50	€ 2.262,00
november	€ 3.500,00	99	€ 2.275,00	€ 1.820,00
december	€ 2.500,00	91	€ 1.625,00	€ 1.300,00
	€ 33.300,00	984	€ 21.645,00	€ 17.316,00

NIEUWE MANIER, AFREKEN PER KWARTAAL				
	Omzet 100%	Gewerkte uren	Loonkosten 65%	Bruto salaris (fictief)
januari	€ 2.500,00	82	€ 1.625,00	€ 1.300,00
februari	€ 3.000,00	82	€ 1.950,00	€ 1.300,00
maart	€ 2.750,00	82	€ 1.787,50	€ 1.300,00
<i>Afrekening</i>			€ -	€ 832,00
april	€ 1.950,00	82	€ 1.267,50	€ 1.300,00
mei	€ 4.000,00	82	€ 2.600,00	€ 1.300,00
juni	€ 2.500,00	82	€ 1.625,00	€ 1.300,00
<i>Afrekening</i>			€ -	€ 494,00
juli	€ -	82	€ -	€ 1.300,00
augustus	€ 1.250,00	82	€ 812,50	€ 1.300,00
september	€ 5.000,00	82	€ 3.250,00	€ 1.300,00
<i>Afrekening</i>			€ -	€ -
oktober	€ 4.350,00	82	€ 2.827,50	€ 1.300,00
november	€ 3.500,00	82	€ 2.275,00	€ 1.300,00
december	€ 2.500,00	82	€ 1.625,00	€ 1.300,00
<i>Afrekening</i>			€ -	€ 390,00
	€ 33.300,00	984	€ 21.645,00	€ 17.316,00

WW-premie

Voorbeelden premieverschillen

Bruto maandsalaris	Premieverschil hoog/laag		Premieverschil tov 2019	
	5 % hoger		1,13% lager	3,87% hoger
	Per maand	Per jaar	Per jaar	Per jaar
€ 1.000,00	€ 50,00	€ 600,00	-€ 136,00	€ 464,00
€ 2.500,00	€ 125,00	€ 1.500,00	-€ 339,00	€ 1.161,00
€ 3.500,00	€ 175,00	€ 2.100,00	-€ 475,00	€ 1.625,00

Fysiotherapiepraktijk

Veel voorkomende situatie:

- Arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd
- Variabel aantal te werken uren
(min-max-, nulurencontract of gemiddeld aantal uur/waek)
- Variabele beloning afhankelijk van omzet:
 - 1) All-in-loon (incl. werkgeverslasten)
 - 2) Directe variabele beloning (excl. werkgeverslasten)



Werkgeverslast stijgt,
salaris daalt. Mag dat?

**Kwalificeert als oproepovereenkomst, dus:
hoge premie van toepassing!**

Hoge premie voor rekening
werkgever

Wat zsm te doen?

Advies?

- Check alle contracten: hoge of lage premie van toepassing?
- Stel een contract op en onderteken het (als dat ontbreekt)
- Doe tijdig een aanbod voor vaste arbeidsomvang
- Overweeg bepaalde tijd-contracten om te zetten naar onbepaalde tijd
- Check of medewerkers met urentegoed in 2019 zijn uitbetaald ivm 30%-marge
- Overweeg werken met voorschot ipv met maandelijkse afrekening

Pas op:

- Standpunt Belastingdienst nog niet duidelijk!
- Rekent u met 5% verschil of 3,87%?

Tot slot

WAB

Tot slot

Alle informatie op themapagina:

VvAA.nl/WAB

Vraag voor uw praktijksituatie:

uw eigen salarisdienstverlener

