

Effe checken!

To do's om vóór 1 januari 2020
he-le-maal WAB proof te zijn



👉 Ketenregeling

- Zet op een rij welke medewerkers een contract voor bepaalde tijd hebben en geef per medewerker aan:
 - Aantal contracten
 - Einddatum van het laatste contract
 - Totale duur van het dienstverband?
 - Wil/ kan je anticiperen op extra jaar flexibiliteit?

👉 Oproepcontracten

- Controleer welke medewerkers je volgens de definitie in de WAB aan kan merken als oproepkracht:
 - waarbij geen vaste arbeidsomvang is overeengekomen
 - of sprake is van uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting
- Controleer welke oproepkrachten vanaf 1 januari 2020 langer dan 12 maanden in dienst zijn.
- Check: is er een vermelding 'oproepovereenkomst' of 'vaste arbeidsomvang' in de arbeidsovereenkomst of op de loonstrook.
- Toets of je de huidige contractvormen en/ of het personeelsbeleid wilt wijzigen door de nieuwe regels:
 - Breng de inzet en planning van personeel (zowel eigen medewerkers als uitzendkrachten) in beeld.
 - Zijn er in de planning op het laatste moment nog wijzigingen?
 - Maak je gebruik van uitzendbureaus en hoe zet je uitzendkrachten in?

👉 Ontslagrecht

- Bij cumulatieve ontslaggrond geldt nog steeds dat het dossier goed op orde moet zijn, denk aan:
 - Beoordelingsgesprekken
 - Functioneringsgesprekken
 - E-mail uitwisseling

👉 Transitievergoeding

- Leg goed vast wanneer de medewerker het initiatief neemt om het dienstverband te beëindigen of niet te verlengen.
- Keer vanaf 1 januari 2020 bij ontslag of bij het niet verlengen (op initiatief van de werkgever) van een tijdelijk contract een transitievergoeding uit. Het maakt dan niet meer uit hoe lang de arbeidsovereenkomst geduurd heeft
- Opleidingskosten kunnen onder voorwaarden in mindering gebracht worden, mits dit schriftelijk overeengekomen is. Check de opleidingsovereenkomst.

👉 WW-premie

- Breng contractvormen onder de WAB in kaart (vaste arbeidsomvang / oproep / onbepaalde tijd / bepaalde tijd).
- Voer de nieuwe WW-premie door in het administratie-systeem.
- Goede vastlegging op de loonspecificatie en/of contracten.

👉 Payrolling

- Toets aan de hand van de nieuwe 'payroll-definitie' of er binnen jouw bedrijf payrollmedewerkers werkzaam zijn.
- Ga in gesprek met jouw huidige leveranciers die payrolling verzorgen.
- Informeer hen over de arbeidsvoorwaarden die je toepast voor het eigen personeel en check of zij deze ook kunnen toepassen.
- Weet je hoeveel contracten jouw payrollmedewerkers hebben gehad en waar ze terecht komen in de ketenregeling?
- Houd rekening met de uitbreiding van arbeidsvoorwaarden voor payrollmedewerkers en een beperkte flexibiliteit, waardoor kosten voor payrolling stijgen.

Hulp nodig?

Heb je hulp nodig bij deze to do's of toch nog vragen over de Wet Arbeidsmarkt in Balans? Neem contact op met Tempo-Team of check:



tempo team