

**J.M. Slingerland**

Personeelsadviseur  
MfN-Registermediator

**Mw Drs A. van Looij**

Personeelsadviseur

**Mw Drs M.M. Claassen**

Loopbaanadviseur  
Reïntegratiecoach

info@slingerlandenpartners.nl  
www.slingerlandenpartners.nl  
NL87ING B 066.03.87.549  
K.v.K. 32058020  
BTW NL 80.32.42.414.B.01

Geachte relatie,

Graag willen wij u alvast informeren over een aantal wijzigingen die per 1 januari 2020 ingaan. Wij adviseren u om vóór 1 januari voorbereidingen te treffen en actie te ondernemen.

Vanaf 1 januari 2020 gelden er andere regels in het Arbeidsrecht. Deze staan in de nieuwe wet: Arbeidsmarkt in balans (WAB). Met deze wet wordt onder andere nagestreefd dat het voor werkgevers aantrekkelijker is om vaste dienstverbanden aan te gaan en minder aantrekkelijk is om tijdelijke overeenkomsten te hebben.

Eén van de belangrijkste maatregelen is, dat de WW-premie bij personeel zonder vast contract per 1 januari 2020 beduidend hoger wordt dan bij vaste dienstverbanden (dienstverband voor onbepaalde tijd, niet zijnde oproep). Het verschil in WW-premie kan 5 % bedragen. Dit kan resulteren in een WW-premie van 7,94% voor tijdelijke medewerkers en 2,94 % voor vaste medewerkers. De werkgever dient voor de toepassing van de lagere WW-premie de door beide partijen (werkgever én werknemer) ondertekende arbeidsovereenkomsten in haar bezit te hebben. Daarnaast merken wij op dit moment meer dan voorheen, dat schriftelijke vastlegging bij ontslagzaken van doorslaggevend belang is. Om deze redenen is een goed, up-to-date en compleet personeelsdossier noodzakelijk.

Andere belangrijke wijzigingen van de WAB zijn:

- Een andere maatregel is dat de duur van tijdelijke contracten is verruimd van 2 jaar naar 3 jaar met daarin maximaal 3 aansluitende contracten. Hier kunt u nu al gebruik van maken, mits de termijn van 24 maanden dienstverband op 31 december 2019 nog niet voorbij is én er nog geen 3 contracten gebruikt zijn.
- Extra mogelijkheden tot ontslag o.b.v. cumulatieve gronden (meerdere redelijke ontslagredenen samen is ook een reden).
- Als beëindiging van het dienstverband (ontslag of niet verlengen van een tijdelijk dienstverband) plaatsvindt op initiatief van de werkgever is er in principe een verplichting tot transitievergoeding vanaf de eerste dag van het dienstverband.
- Verplicht aanbod tot een vast aantal uren (gebaseerd op het gemiddeld aantal gewerkte uren) na 1 jaar flexibel dienstverband; een werknemer mag dit aanbod afwijzen om het flexibele contract te kunnen blijven continueren. Dit dient schriftelijk te gebeuren.
- Payrollers krijgen minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden als medewerkers in dienst van het bedrijf.
- Oproepkrachten dienen minstens 4 dagen van tevoren opgeroepen te worden voor werk en in geval van afzegging van een oproep door de werkgever heeft de oproeper recht op loon over de uren waarvoor hij was opgeroepen.

Meer informatie over de WAB kunt u nalezen op [deze link](#).



[Wet arbeidsmarkt in balans \(WAB\): wat er verandert vanaf 1 januari 2020 | Arbeidsovereenkomst en cao | Rijksoverheid.nl](#)

Werkgevers gaan vanaf 1 januari een lagere WW-premie betalen voor werknemers met een vast contract. Payrollwerknemers krijgen een betere rechtspositie en arbeidsvoorwaarden. Oproepkrachten krijgen meer zekerheid op werk en inkomen.

[www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl)

Op basis van deze wijzigingen is het, nu nog meer dan voorheen, noodzakelijk dat de personeelsdossiers op orde zijn en dan met name de arbeidsovereenkomsten.

Als u de arbeidsovereenkomsten en/of het personeelsdossier nog niet voldoende op orde heeft, adviseren en begeleiden wij u uiteraard graag om dit zo spoedig mogelijk te realiseren.

Mocht u meer informatie wensen of vragen hebben, dan zijn wij u graag van dienst.

Met vriendelijke groet,  
Slingerland & Partners

J.M. Slingerland

## **Bijlage 1: Voorbeeld van een personeelsdossier**

- **Persoonlijke gegevens van de werknemer:**

- NAW-gegevens
- Kopie van het ID-bewijs
- Burgerservicenummer (BSN)
- Sollicitatiebrief en CV
- Diploma's en getuigschriften
- Een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG), indien van toepassing
- Een werk- of verblijfsvergunning bij buitenlands personeel

- **Contracten en arbeidsvoorwaarden:**

- Arbeidsovereenkomst; ondertekend door werkgever en werknemer
- Opgaaf gegevens voor de loonheffingen; ingevuld en ondertekend door de werknemer
- Personeelshandboek
  - Huishoudelijk reglement
  - Protocol social media
  - E-mailprotocol
- Verzuimprotocol
- Pensioenadministratie, indien van toepassing
- Declaraties
- Verlofoverzicht
  - Vakantiedagen
  - Ouderschapsverlof
  - Onbetaald verlof
- Documentatie van verstrekte bedrijfseigendommen, indien van toepassing
  - Bedrijfsauto
  - Telefoon
  - Laptop
- Opzegging arbeidsovereenkomst
- **Functioneren en ontwikkeling::**
  - Functieprofiel
  - Verslagen van beoordelings- en functioneringsgesprekken

- Ontwikkelplannen
- Functiewijzigingen
- Studiekostenovereenkomsten
- **Ziekteverzuim (let op: geen medische gegevens):**
- Verzuimfrequentie