

WAB-proof in Self Service

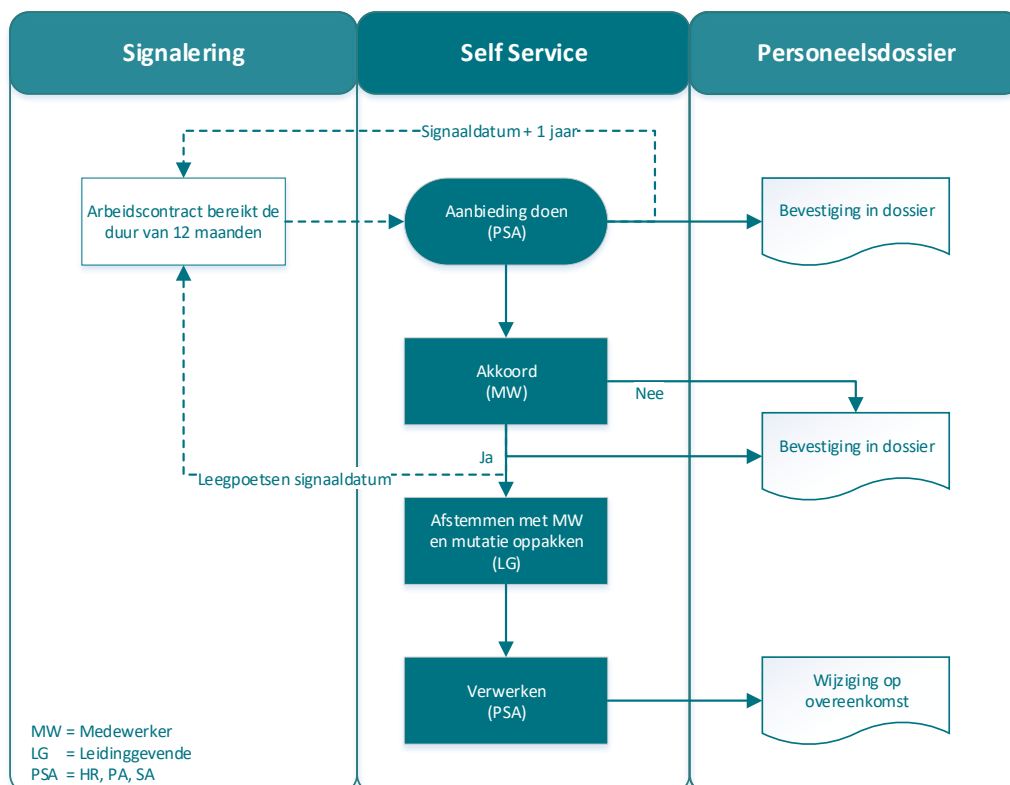


We zijn nog maar net gewend aan de wetswijzigingen uit 2015, ondergebracht onder de Wet werk en zekerheid (Wwz), en de regels voor ontslag, oproepkrachten en de transitievergoeding gaan al weer op de schop. Vanaf 1 januari 2020 geldt een nieuwe wet, waarmee de verschillen tussen een vaste baan en flexwerk kleiner moeten worden: de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). Dit heeft een aantal consequenties voor Youforce, die we graag in deze factsheet benoemen.

De Wet arbeidsmarkt in balans wil de posities van flexwerkers en medewerkers in vaste dienst dichter bij elkaar brengen door de versoepeling van het ontslagrecht, meer zekerheid voor medewerkers met een flexibele arbeidsovereenkomsten en een premiedifferentiatie WW. We zien als gevolg hiervan een aantal oplossingen in Self Service:

Aanbod oproepkracht

In het kader van meer zekerheid voor medewerkers met een flexibele arbeidsovereenkomst bent u vanuit de WAB verplicht om elke oproep-medewerker met een contract dat 12 maanden heeft geduurd een contract met een vast aantal uren te bieden. Dit moet minimaal het gemiddelde aantal gewerkte uren per week van de afgelopen 12 maanden bedragen. Na deze 12 maanden dient dit aanbod binnen 1 maand gedaan te worden.



De professional start de workflow en ziet het gemiddelde aantal uren van de referentieperiode van 12 maanden. Het gemiddelde aantal uren wordt automatisch opgehaald uit eigen rubrieken in Beaufort. Deze rubrieken worden na elke salarisproductie gevuld op basis van de berekende resultaten uit Gemal (TRES). Omdat een digitaal aanbod volstaat, wordt de medewerker direct daarop ingetrokken in de workflow. De medewerker krijgt het aanbod en kan dit afwijzen of erop ingaan. Beide keuzes worden vastgelegd in het dossier en bevestigd met een mail. Wanneer de medewerker van het aanbod afziet blijft de situatie gelijk en wordt de signaaldatum met een jaar verlengd. Wanneer de medewerker het aanbod aanneemt is de leidinggevende aan zet. Afhankelijk van of het een 0-uren of min-max overeenkomst betreft, wordt het dienstverband automatisch afgesloten t.b.v. een nieuw dienstverband of kan de leidinggevende de urenwijziging in dezelfde workflow voortzetten.



Transitievergoeding

De transitievergoeding is een financiële vergoeding van de werkgever voor medewerkers met een dienstverband van tenminste 24 maanden en waarbij het initiatief voor de opzegging bij de werkgever ligt. Met de WAB gaan transitievergoedingen frequenter voorkomen omdat medewerkers al vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst recht hebben op een vergoeding. Via een workflow wordt er een gelijktijdig IKV-nummer aangemaakt waarop de transitievergoeding en eventueel een ontslagvergoeding conform de juiste aansturingen kan worden uitbetaald. De berekening kan worden gedaan via een tool naar keuze en als bijlage worden toegevoegd aan de workflow. We bieden extra ondersteuning bij deze berekening middels een imprompturapportage.

Bijlagen

Registratienummer:	320	Werknemernaam:	C Karelsen - van Janssen
Persoonsnr/Dwvolgnr:	320/1	Geboortedatum:	02-06-1958
Afdeling:	200, Cluster 1	Functie:	130, Teamleider

Uitbetalen ontslag- / transitievergoeding

Transitievergoeding	
Ontslagvergoeding	
Gelijktijdig IKV	1951

Voeg de berekening toe via de balk 'Bijlagen' bovenaan het scherm.

Bewerking **Verder**

Premiedifferentiatie WW

Met ingang van 1 januari 2020 komen de sectorpremies te vervallen en komen er voor de premie Algemeen werkloosheidsfonds (Awf) 2 percentages: de lage premie en de hoge premie. Kort gezegd: voor medewerkers met vaste uren geldt een laag tarief en voor alle overige medewerkers het hoge tarief. Uiteraard met een aantal uitzonderingen waarvoor we graag verwijzen naar de whitepaper [Wegwijzer in de WAB](#). Om te kunnen rekenen met de juiste tarieven moeten de volgende rubrieken worden toegevoegd op alle formulieren die de in- door- en uitstroom raken.

Rubriekcode	Omschrijving
P12170	Code tarief WW Awf
P08259	Code contract (on)bepaalde tijd
P12294	Schriftelijke arbeidsovereenkomst
P12474	Code oproepovereenkomst
P00850	Reden uittreden/ontslag PFZW

'Best practices' inrichting

AAG ondersteunt u graag bij de inrichting die bestaat uit:

- de workflow [Aanbod oproepkracht](#) inclusief bijbehorende rapportage t.b.v. de automatische berekening gemiddeld aantal uren per week in de referte periode van 12 maanden;
- de workflow [Transitievergoeding](#) inclusief bijbehorende rapportage;
- aanpassingen op de in-, door- en uitstroomformulieren t.b.v. de [premiedifferentiatie WW](#);
- bonus: geen onderdeel van de WAB, maar de splitsing van de SV-codes wordt meteen meegenomen.

Actualiseer uw ketenbepaling

De WAB is ook van invloed op de ketenbepaling. Neemt u deze oplossing al af bij AAG neem dan contact op met uw accountmanager voor de nodige aanpassingen. Neemt u deze oplossing nog niet af, maar bent u geïnteresseerd, lees er dan meer over in de factsheet [Ketenbepaling](#).



Met een goed gesprek!

Benieuwd naar wat wij voor u kunnen betekenen? Laat het ons weten via tel. 073 – 6409751 of bekijk de uitgebreide informatie op www.aag.nl.