



De wijzigingen voor HR in 2020

Op 1 januari 2020 is een aantal belangrijke wetwijzigingen voor HR ingegaan. Zo is het arbeidsrecht aanzienlijk veranderd door de nieuwe Wet arbeidsmarkt in balans (Wab). Verder is de werkkostenregeling verruimd, het minimumloon gestegen en is de fiscale regeling om een fiets van de zaak aan werknemers te verstrekken vereenvoudigd. Bekijk hier het overzicht van alle wetwijzigingen voor HR die zijn ingegaan per januari 2020.

Wab

De Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) maakt het aantrekkelijk om vaste contracten aan te bieden door een aantal verschillende maatregelen. Zo is ontslag nu ook mogelijk bij meerdere onvoldragen, kleinere ontslagredenen. Daarnaast hebben werknemers nu vanaf de allereerste werkdag recht op een transitievergoeding. Ook is de ketenregeling uitgebreider: flexkrachten mogen nu drie tijdelijke contracten krijgen voor de gezamenlijke termijn van drie jaar.

Alle wijzigingen van de Wab op een rij? Bekijk dan de checklist in Bijlage 1.

Minimumloon

Het wettelijk minimumloon is per 1 januari 2020 gestegen naar € 1.653,60 bruto per maand.

Voor alle (andere) leeftijdscategorieën gelden onderstaande lonen:

Leeftijd & bruto minimumloon per maand:

21+ jaar:	€ 1653,60
20 jaar:	€ 1322,90
19 jaar:	€ 992,15
18 jaar:	€ 826,80
17 jaar:	€ 653,15
16 jaar:	€ 570,50
15 jaar:	€ 496,10

Ruimere WKR

Vanaf 1 januari 2020 is de werkkostenregeling (WKR) verruimd. Dat betekent dat u tot € 2.000 meer aan onbelaste vergoedingen kunt geven. De vrije ruimte is namelijk groter: van 1,2% naar 1,7%. Let op: dit geldt voor de eerste € 400.000 van de loonsom.

Vereenvoudiging bijtelling fiets

Er geldt nu een vast percentage bijtelling voor het privégebruik van de bedrijfsfiets. Werknemers mogen jaarlijks 7% van de waarde van de fiets bij het inkomen bijtellen. De werknemers en uw organisatie zijn zo gemakkelijker af, omdat er geen kilometerregistratie meer nodig is.

Nog op de planning in 2020

Naast de wijzigingen die sinds 1 januari 2020 gelden, is er nog een aantal veranderingen die in de loop van 2020 ingaan. Denk aan:

In maart 2020: de SLIM-regeling, Stimuleringsregeling Leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen, gaat van start. Hiermee kunnen MKB-organisaties een bedrijfsschool oprichten om medewerkersvaardigheden up-to-date te kunnen houden.

Vanaf 1 april 2020: compensatie voor werkgevers voor het betalen van een transitievergoeding na langdurige ziekte van de werknemer.



Vanaf 1 juli 2020: uitbreiding van het geboorteverlof voor partners van bevallen moeders.

Bijlage 1. Checklist WAB

De Wet arbeidsmarkt in balans is de vervanger van de Wet werk en zekerheid (Wwz). De wet is ingegaan per 1 januari 2020 en bevat alle regels die betrekking hebben op het arbeidsrecht. Denk aan de ketenregeling, transitievergoedingen, maar ook regelgeving omtrent flexwerkers. Bekijk in deze checklist de wijzigingen van het arbeidsrecht.

[Meer onvoldragen, kleinere ontslagredenen maken een ontslag mogelijk](#)

De Wab maakt het mogelijk dat ook meerdere zogenaamde onvoldragen redenen samen de aanleiding mogen zijn tot ontslag. Een voorbeeld: 80 procent disfunctioneren (in plaats van honderd procent) kan ook een reden voor ontslag zijn. Af en toe werk weigeren wordt eveneens genoemd als een van de 'kleinere' redenen voor ontslag. Werkgevers moeten van elke aangevoerde reden wel kunnen bewijzen dat het een valide ontslaggrond is.

[Transitievergoeding geldt voortaan vanaf dag één](#)

Vanaf de eerste werkdag hebben werknemers recht op een ontslagvergoeding, zo bepaalt de Wab. Dat geldt ook voor medewerkers die nog in hun proeftijd zitten. Voorheen hadden werknemers pas recht op een transitievergoeding als ze minimaal twee jaar in dienst waren.

[Flexkrachten krijgen ook recht op transitievergoeding](#)

Vanaf hun eerste werkdag hebben flexwerkers recht op een ontslagvergoeding. Wordt hun contract niet verlengd door de werkgever, dan hebben zij dus altijd recht op een ontslagvergoeding.

[Beduidend lagere transitievergoeding bij langer dienstverband](#)

Met de Wab bedraagt de transitievergoeding voortaan voor iedereen 1/3 maandsalaris per dienstjaar met een maximum van € 83.000. Een medewerker met een hoger jaarsalaris dan € 83.000 krijgen een maximale transitievergoeding van 1 jaarsalaris. Daarmee is het voor werkgevers aanzienlijk goedkoper werknemers met een lang dienstverband te ontslaan.

[Compensatie transitievergoeding voor kleine werkgevers](#)

Kleine werkgevers (met maximaal 10 werknemers en een gemiddelde loonsom per werknemer van € 32.800) krijgen voortaan compensatie voor uit te betalen transitievergoedingen als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensioen of ziekte. Ook geldt er een compensatieregeling voor alle werkgevers voor de transitievergoeding voor werknemers die uit dienst gaan na twee jaar loondoorbetaling bij ziekte.

[Drie tijdelijke contracten in drie jaar](#)

Flexkrachten mogen drie tijdelijke contracten krijgen voor de gezamenlijke termijn van drie jaar. Voor 1 januari 2020 was dat nog drie tijdelijke contracten in twee jaar. Dit heet de ketenregeling.

[Na drie maanden pauze opnieuw een tijdelijk contract](#)

Flexwerkers die het maximum van drie tijdelijke contracten of de maximale termijn van drie jaar hebben uitgediend, mogen drie maanden na afloop van hun laatste dienstverband opnieuw een flexibel contract krijgen bij dezelfde werkgever.



Tijdig informeren van oproepkrachten

Vier dagen voordat een oproepkracht wordt ingezet, moet een werkgever diegene hierover informeren. Is die periode korter, dan hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan de oproep. Dat betekent dat oproepkrachten niet langer permanent beschikbaar hoeven te zijn om te horen of er werk voor ze is. Bovendien geldt dat een tijdige oproep van de werkgever die later wordt ingetrokken de werknemer alsnog recht geeft op uitbetaling van loon.

Gelijke arbeidsvoorwaarden voor payrollers

Payrollers hebben recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers die in de organisatie werken waar de payrollwerknemer werkt.

Lage ww-premie

De ww-premie is lager als u meer vaste werknemers in dienst neemt. Dit kan oplopen tot een verschil van maar liefst vijf procent meer premiebetaling.