

ARBEIDSRECHT EN ARBEIDSVERHOUDINGEN

WET ARBEIDSMARKT IN BALANS

mr. Jolanda Krijgsman
1 oktober 2019

Inhoudsopgave

WAB voor gevorderden:

- Ratio
- Cumulatiegrond
- Transitievergoeding / Compensatie Regeling
- Proeftijd
- Ketenregeling
- Oproepcontracten
- Payroll
- WW-differentiatie
- Loonstrook



“

WWZ beoogt een sneller, goedkoper en eerlijker ontslagrecht.

”

Minister Asscher bij totstandkoming WWZ

> Is deze doelstelling waargemaakt?

Doel van de WAB

Ingangsdatum: 1-1-2020

Regering:

“Groot onderhoud aan de regelingen op het gebied van flexibele arbeid, ontslagrecht en de WW is noodzakelijk om een nieuwe balans aan te brengen tussen zekerheid en kansen, een balans die past bij deze tijd”.

FINANCIEEL DAGBLAD 1 FEBRUARI 2019

Koolmees wint steun Kamer voor duurdere flex

Vanaf volgend jaar zijn werkgevers meer geld kwijt aan tijdelijke werkkrachten. Vaste werknemers worden juist goedkoper en gemakkelijker te ontslaan. De wet gaat de groeiende tweedeling op de arbeidsmarkt te lijf door de rechten van flexwerkers meer in lijn te brengen met die van werknemers in vaste dienst. Zo moeten werkgevers straks hogere sociale premies betalen voor hun tijdelijke krachten en krijgen deze vanaf hun eerste werkdag recht op ontslagvergoeding.

Stand van zaken WAB

Per 1 oktober 2019

- Wetsvoorstel WAB is op 8 februari 2019 aangenomen door TK
- Op 28 mei 2019 aangenomen door EK
- EK heeft daarbij twee moties aangenomen:
 - Geen cumulatiegond bij gewetensbezwaren (f-grond)
 - ‘Spoorboekje’ van Minister voor invoering maatregelen zzp-ers
- Besluiten premiedifferentiatie, oproepovereenkomst, Baadi
- Invoering: 1 januari 2020
- Twee doelstellingen: Flex minder flex en vast minder vast; een leven lang ontwikkelen

Wijziging ontslagrecht

Nu: ontslaggronden (art. 7:669 lid 3 BW):

- a. Bedrijfseconomische gronden;
- b. Langdurige arbeidsongeschiktheid;
- c. Herhaaldelijk ziekteverzuim;
- d. Disfunctioneren;
- e. Verwijtbaar handelen of nalaten;
- f. Ernstig gewetensbezwaar;
- g. Verstoorde arbeidsverhouding;
- h. Andere omstandigheden.

Wijziging ontslagrecht



Nieuw: 'cumulatiegrond'

- Cumulatiegrond (de **i-grond**) is redelijke grond voor ontslag
- Cumulatie = “*een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen **c t/m e, g** en **h**, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.*”
- Bij cumulatie kan rechter extra vergoeding toekennen van maximaal 50% van de transitievergoeding

Wijziging ontslagrecht

Alleen de navolgende gronden kunnen cumuleren:

- c. Frequent ziekteverzuim
- d. Disfunctioneren
- e. Verwijtbaar handelen
- g. Verstoorde verhoudingen
- h. Andere gronden

Dus niet:

- a. Vervallen arbeidsplaats
- b. Langdurige arbeidsongeschiktheid
- f. Gewetensbezwaren

Wijziging ontslagrecht

Doel cumulatiegrond:

Meer ruimte om de arbeidsovereenkomst te kunnen ontbinden in situaties waarin wellicht geen sprake is van een volledig voldragen ontslaggrond, maar desondanks een situatie is ontstaan waarin een einde van arbeidsovereenkomst is gerechtvaardigd.

Nog steeds vereist:

- Redelijke grond voor ontslag;
- Check op herplaatsingsmogelijkheden, eventueel met behulp van scholing.



- Herplaatsing vereist bij cumulatie met e-grond?
- Wachten met ontbindingsverzoek tot na 1-1-2020?

Wijziging ontslagrecht

Maakt het voor de werkgever uit of de arbeidsovereenkomst wordt ontbonden op de i-grond of op de andere gronden?

Ja, bij ontbinding op de i-grond kan de kantonrechter aan de werknemer een extra vergoeding toekennen van ten hoogste de helft van de transitievergoeding (art. 7:671b lid 8 BW).

Mogelijke ontslagvergoedingen onder WAB:

- Transitievergoeding (eventueel gedeeltelijk)
- Billijke vergoeding (in diverse gevallen)
- Vergoeding wegens onregelmatig ontslag
- Extra vergoeding wegens ontbinding op cumulatiegrond

Transitievergoeding

Berekening:

- Vanaf dag 1 i.p.v. pas na 2 jaar (ook bij ontslag in proeftijd)
- Hoogte:
 - voor elk kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd: **1/3** van het maandloon;
 - voor elke periode korter dan een kalenderjaar: een evenredig deel daarvan.
- De transitievergoeding wordt straks per dag berekend i.p.v. blokken van 6 mnd
- De zwaardere weging van diensttijd vanaf 10 dienstjaren (**1/2** van het maandloon per kalenderjaar / **1/4** van het maandloon per half jaar) vervalt!

Transitievergoeding

Nu: uitzondering voor oudere werknemer

Oudere werknemers in dienst bij grotere bedrijven (≥ 25 werknemers):

- die langer dan 10 jaar in dienst zijn
- voor elke periode van zes maanden na hun 50ste: 1/2 van het maandloon

Maatregel: vervalt na 1-1-2020, gelijk met invoering WAB

Transitievergoeding

Rekenvoorbeeld 1

Duur arbeidsovereenkomst: 20 jaar

Leeftijd: 47 jaar

All-in salaris € 5.000,-- bruto per maand

Transitievergoeding nu **€ 41.667,-**

$20 \times (1/6 \times 5.000) = € 16.667,-.$

$20 \times (1/4 \times 5.000) = € 25.000,-.$

Transitievergoeding WAB is **€ 33.333,-**

$20 \times (1/3 \times 5.000) = € 33.333,-$

Transitievergoeding

Rekenvoorbeeld 1

De arbeidsovereenkomst: 20 jaar

Werknemer is 47 jaar oud;

All-in salaris € 5.000,-- bruto per maand.

Transitievergoeding nu **€ 41.667,-**

$20 \times (1/6 \times 5.000) = € 16.667,-.$

$20 \times (1/4 \times 5.000) = € 25.000,-.$

Transitievergoeding WAB is **€ 33.333,-**

$20 \times (1/3 \times 5.000) = € 33.333,-$

Cumulatiegrond: maximaal factor 1,5

Rekenvoorbeeld 2

Idem; werknemer is 57 jaar oud.

Transitievergoeding nu **€ 59.167,-**

$20 \times (1/6 \times 5.000) = € 16.667,-.$

$6 \times (1/4 \times 5.000) = € 7.500,-.$

$14 \times (1/2 \times 5.000) = € 35.000,-$

Transitievergoeding WAB is **€ 33.333,-**

$20 \times (1/3 \times 5.000) = € 33.333$

Cumulatiegrond: maximaal factor 1,5

Transitievergoeding

Overgangsrecht

Huidige berekening transitievergoeding nog van toepassing indien:

- Arbeidsovereenkomst vóór 1 januari 2020 is opgezegd;
- UWV-verzoek voor 1 januari 2020 is gedaan en de arbeidsovereenkomst na de toestemming op dit verzoek is opgezegd;
- Ontbindingsverzoek vóór 1 januari 2020 is ingediend.



Lang dienstverband en oudere werknemers: wachten?

Transitievergoeding

Wet Compensatie transitievergoeding (UWV)

Voorwaarde voor financiële compensatie aan werkgever van betaalde TV :

- *De werknemer is ontslagen wegens langdurige ziekte > 104 weken;*
- *De werknemer had op grond van de wet recht op een transitievergoeding;*
- *De werkgever heeft de transitievergoeding betaald aan de werknemer.*

Transitievergoeding

Wet Compensatie transitievergoeding (UWV)

-Financiering compensatieregeling:

-verhoging premie voor het Algemeen Werkloosheidsfonds (Awf)

-in 2019 met 0,5%; vervolgens met structurele verhoging van 0,1%

-Wat indien Eigen Risicodragers?

-Wat indien geen transitievergoeding maar vervangende voorziening in CAO?

Transitievergoeding

Benodigde informatie indienen Compensatie verzoek bij UWV:

- *Ontslagvergunning van UWV/ontbindingsbeschikking van de rechter;*
- *Beëindigingsovereenkomst in geval van ontslag met wederzijds goedvinden (grondslag: langdurige ziekte);*
- *Gegevens die gebruikt zijn om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen;*
- *Een bewijs dat de hele transitievergoeding is betaald, bijvoorbeeld een bankafschrift.*

Transitievergoeding

Restricties aan Compensatie-regeling:

- *Compensatieregeling geldt voor (transitie)vergoedingen die óp en/of ná 1 juli 2015 zijn betaald;*
- *Einde van de periode van 2 jaar ziekte vóór 1 juli 2015 (maar slapend dienstverband)? Dan geen compensatie.*

Transitievergoeding

Hoogte compensatie in kader Compensatie-regeling:

- *Wettelijke transitievergoeding (ook al is een hogere beëindigingsvergoeding betaald of indien langer gewacht waardoor transitievergoeding is gestegen);*
- *Compensatie zal niet meer bedragen dan het bedrag van het tijdens ziekte van de werknemer betaalde bruto loon gedurende maximaal 104 weken (ook als de werkgever voor de loonbetaling tijdens ziekte is verzekerd);*
- *Eventuele loonsanctie 3^e ziektejaar heeft geen invloed op de hoogte vergoeding transitievergoeding en/of berekening loonsom tijdens ziekte.*

Transitievergoeding

Timing aanvraag in kader Compensatie-regeling:

- *Aanvraag uiterlijk 30 september 2020 voor transitievergoedingen die zijn betaald tussen 1 juli 2015 en 1 april 2020;*
- *Transitievergoedingen die betaald zijn vanaf 1 april 2020: verzoek indienen binnen 6 maanden na betaling van de volledige transitievergoeding.*

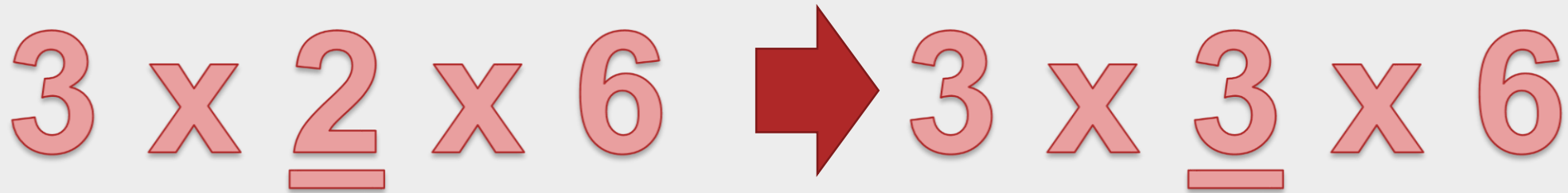
Proeftijd

Oorspronkelijk wetsvoorstel WAB:



- ~~Proeftijd 5 maanden bij eerste contract voor onbepaalde tijd; **GESCHRAPT**~~
- ~~Proeftijd 3 maanden bij eerste contract voor bepaalde tijd van > 2 jaar **GESCHRAPT**~~
- ***alles blijft bij het oude...***

Ketenregeling



- Keten opvolgende tijdelijke contracten mag niet 2, maar (weer) 3 jaar duren
- Tussenpoos blijft 6 maanden
- Afwijking bij CAO (*pauze van 6 maanden tussen contracten*):
 - bij 'terugkerend tijdelijk werk' kan tussenpoos worden verkort tot 3 maanden
- Ook nieuw: in de keten telt ook mee onbepaalde tijd contracten die in de proeftijd zijn opgezegd.

Ketenregeling

**Ketenregeling:
afwijking bij cao van 3 jaars termijn**

6 x 4 x 6

Voor uitzendkrachten en nader te bepalen functies of functiegroepen, indien de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist

In dat geval:

- maximum aantal contracten: 6
- maximumtermijn arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd: 4 jaar
- tussenpoos: 6 maanden

Ketenregeling

Overgangsrecht ketenregeling:

**Gaat per direct in: geen overgangsrecht*

**1 januari 2020 is daarin dus een cruciale datum*

Casus Ketenregeling

- 1) *Werknemer heeft twee maal een jaarcontract voor bepaalde tijd, waarbij de laatste eindigt op 1 februari 2020. Kan werkgever (onder de nieuwe ketenregeling van de WAB) een derde arbeidsovereenkomst voor een jaar aanbieden (zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat)?*
- 2) Een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van (eveneens een jaar) eindigt per 15 januari 2020. Begin december 2019 wordt aangezegd dat de nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangegaan, die per 15 januari 2020 ingaat. *Valt deze onder de nieuwe ketenregeling van de WAB en zo ja, eindigt deze van rechtswege? En indien de tweede arbeidsovereenkomst eindigt per 15 december 2019?*
- 3) Er is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van 1 jaar) aangegaan van 1 oktober 2018 tot 1 oktober 2019. Er is een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van 1,5 jaar) aangegaan van 1 oktober 2019 tot 1 april 2021. *Valt deze tweede arbeidsovereenkomst onder de nieuwe ketenregeling van de WAB en zo ja, eindigt deze van rechtswege?*

Oproepkrachten

Wat is een oproepovereenkomst?

1. de omvang van de arbeid is **niet** vastgelegd als één aantal uren per (maximaal) een maand;
2. de omvang van de arbeid is **niet** vastgelegd als één aantal uren per (maximaal) een jaar waarbij het loon gelijkmatig is gespreid; of
3. de werknemer heeft geen recht op het naar tijdruimte vastgestelde loon als hij niet heeft gewerkt.

Verschijningsplicht?

- Als werknemer niet ten minste 4 dagen van tevoren wordt opgeroepen, hoeft hij niet te verschijnen;
- Bij CAO kan termijn worden verkort tot maximaal 1 dag

Oproepkrachten

Recht op loon bij afzeggen oproep door werkgever:

- Als werkgever oproep afzegt binnen 4 dagen voor aanvang van de werkzaamheden, of tijdstip wijzigt, heeft werknemer toch recht op loon over de tijd waarvoor hij was opgeroepen
- Bij CAO kan termijn worden verkort tot maximaal 1 dag

Verplicht doen van een aanbod:

- Werkgever is verplicht steeds na 12 maanden aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang
- Aantal uren gelijk aan het gemiddelde van de 12 maanden ervoor

Oproepkrachten

Sanctie: doet de werkgever dit niet, dan heeft de werknemer tóch recht op loon over die uren.



Dus: nu al alert zijn want per 1 februari 2020 aanbod doen over 2019.

Deze verplichting staat los van rechtsvermoeden omvang arbeidsovereenkomst waarop werknemer na 3 maanden een beroep kan doen.

Opzegtermijn oproepkracht:

De oproepkracht heeft een opzegtermijn van 4 dagen of de kortere CAO-termijn.

Besluit nadere regels oproepovereenkomsten

Consignatie-, bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten?

Als oproepovereenkomst wordt niet beschouwd: een arbeidsovereenkomst waarin de arbeidsomvang is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid en daarnaast aan de werknemer:

- a. consignatie is opgelegd, mits daar per uur een geldelijke vergoeding of betaalde vrije tijd tegenover staat;*
- b. een bereikbaarheidsdienst is opgelegd, mits daar per uur een geldelijke vergoeding of betaalde vrije tijd tegenover staat; of*
- c. een aanwezigheidsdienst is opgelegd, mits daar een geldelijke vergoeding of betaalde vrije tijd tegenover staat.*

N.B. Bij vergoeding per dag een oproepovereenkomst, en dus hoge premie Wfsv?

Payroll

Definitie van payroll in artikel 7:692 BW



*De payrollovereenkomst is de **uitzendovereenkomst**, waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde (*) **niet** tot stand is gekomen in het kader van het **samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt** en waarbij (*) de werkgever alleen met **toestemming van de derde** bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.*

Payroll

- Payrollers recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in dezelfde of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de werkzaamheden worden uitgevoerd.
- Indien functie niet aanwezig in de onderneming: tenminste dezelfde arbeidsvoorwaarden als in de sector waar de onderneming werkzaam is.
- Uitzondering: voor pensioen mag 'adequate regeling' gelden, máár pensioenpremie moet gelijk zijn aan gemiddelde WG-premie in NL (zonder wachttijd)
- De regels voor de reguliere uitzendovereenkomst zijn niet van toepassing

WW-premiedifferentiatie

1. WW-premie omlaag bij vaste contracten (met eenduidige omvang);
2. WW-premie omhoog bij flexcontracten (dit geldt niet voor 21-minners);



Switch mogelijk van 1 naar 2 met terugwerkende kracht in 4 situaties > **

- Vast verschil van 5 procentpunt tussen hoge en lage WW-premie. Bijvoorbeeld:

Vast contract **2,78%**

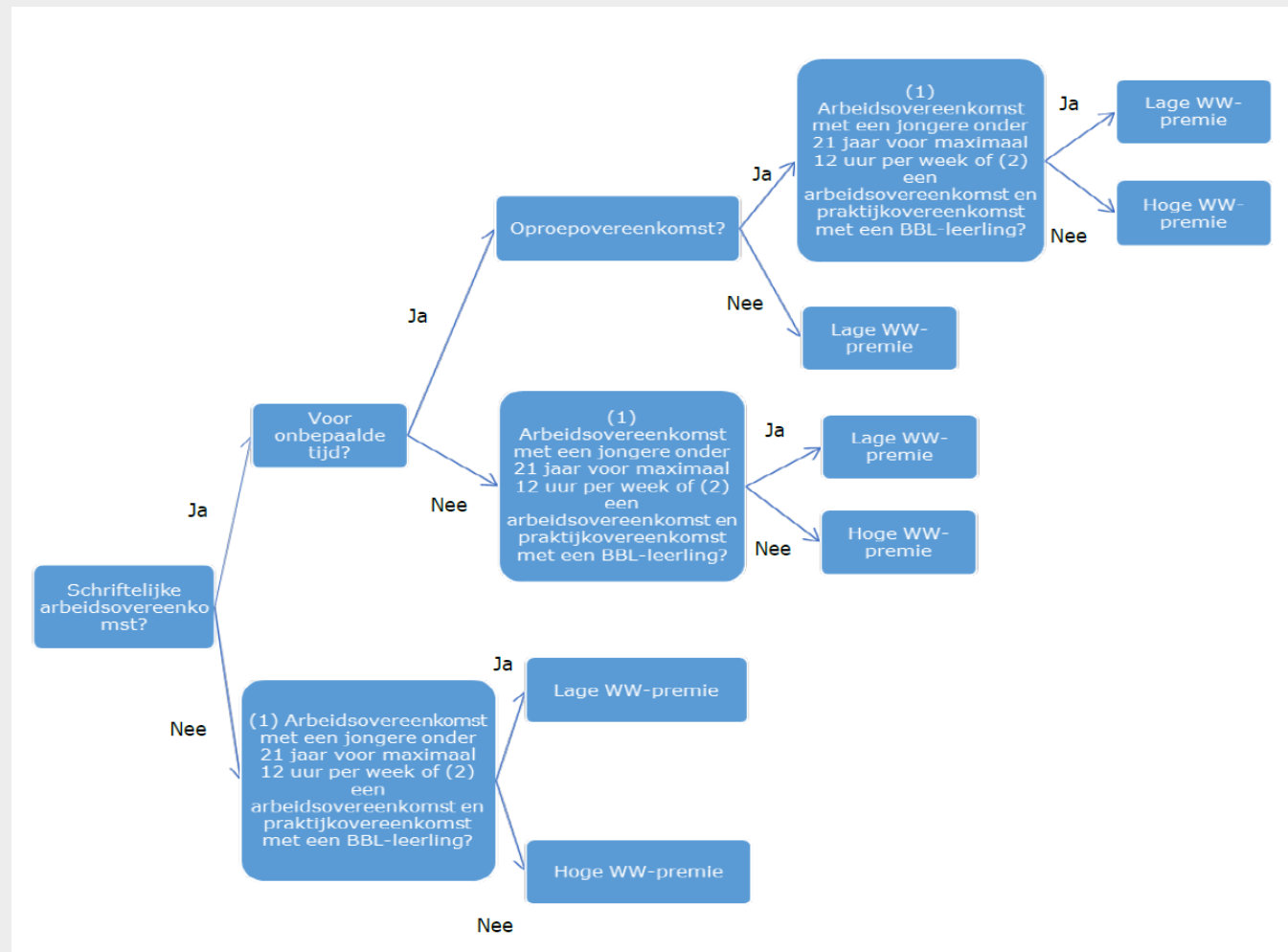
Flexibel contract **7,78%**

Premiedifferentiatie

**** Herziening: alsnog van de lage premie naar de hoge premie:**

- als de arbeidsovereenkomst in de proeftijd eindigt;
- de parttimer binnen een kalenderjaar **30% of meer uren verloond** krijgt dan contractueel voor dat jaar overeengekomen;
- als de werknemer binnen een jaar na indiensttreding een WW-uitkering krijgt vanwege arbeidsuren- of inkomensverlies bij de werkgever (m.u.v. aantoonbare bedrijfseconomische reden of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid);
- de werknemer een WW-uitkering ontvangt, terwijl maximaal een jaar eerder bij dezelfde werkgever de lage premie is herzien omdat dezelfde werknemer binnen een jaar na de aanvang van de dienstbetrekking een WW-uitkering kreeg uit hoofde van diezelfde dienstbetrekking.

Premiedifferentiatie stroomschema



“Kennisdokument Premiedifferentiatie WW d.d. 3 september 2019, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.”

Loonstrook

Informatieplicht van de Werkgever

Verplichte vermelding op loonstrook “aard van het contract”

arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of oproepovereenkomst

Verplichte mededeling aan werknemer in arbeidsovereenkomst

uitzend-, payrollovereenkomst, maar ook welke cao of welke arbeidsvoorwaarden van de inlener bij payroll van toepassing zijn

Doel: *duidelijkheid voor werknemer én handhaafbaarheid premiesystematiek*



Werkgevers zullen alle lopende contracten moeten nalopen om deze gegevens in hun salarisadministratie te controleren c.q. in te vullen.

Doel van de WAB

Even terug naar het begin:

“Groot onderhoud aan de regelingen op het gebied van flexibele arbeid, ontslagrecht en de WW is noodzakelijk om een nieuwe balans aan te brengen tussen zekerheid en kansen, een balans die past bij deze tijd”.

Gaat de WAB daar voor zorgen?



Vragen/opmerkingen?

Volgende Online Seminar: 5 november 2019

Volg ons op Twitter
@NysinghArbeid



Of kijk op www.nysingh.nl/arbeidsrecht

Apeldoorn

Vosselmanstraat 1
Postbus 10100
7301 GC Apeldoorn

Arnhem

Velperweg 10
Postbus 9220
6800 KA Arnhem

Utrecht

Maliebaan 83
Postbus 85100
3508 AC Utrecht

Zwolle

Burgemeester Roelenweg 11
Postbus 600
8000 AP Zwolle