

# WENB ACTUALITEITENBIJEENKOMST ARBEIDSRECHT

mr. Jolanda Krijgsman  
10 december 2019

# Inhoudsopgave

## 1. Jurisprudentie

- a. Vragen aan Hoge Raad over gedeeltelijke transitievergoeding
- b. Update slapende dienstverbanden

## 2. Wetgeving actueel:

- a. Aanpassing wettelijk minimumloon 2020
- b. WAB: hoge en lage WW-premies 2020
- c. Wetsvoorstel anti-discriminatie bij werving en selectie
- d. Wetsvoorstel minimumtarief zzp

# Vragen aan Hoge Raad over gedeeltelijke transitievergoeding 1/3

## Even opfrissen: Hoge Raad in 2018 (Kolom-uitspraak)

- Bij gedwongen substantiële en structurele vermindering arbeidstijd van werknemer bestaat recht op gedeeltelijke transitievergoeding;
- Bijvoorbeeld: gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en reorganisatie
- Substantieel = ten minste 20% van de arbeidsuren
- Structureel = naar verwachting blijvend
- Ongeacht de vorm:
  - een gedeeltelijke beëindiging,
  - een algeheel ontslag gevolgd door een nieuwe, aangepaste arbeidsovereenkomst, of
  - aanpassing van de arbeidsovereenkomst.

# Vragen aan Hoge Raad over gedeeltelijke transitievergoeding 2/3

## **Casus:**

- Functie werknemer wijzigt na langdurige ziekte (van leraar naar onderwijsassistent);
- Wijziging gaat gepaard met substantiële en structurele salarisvermindering;
- Werknemer stelt: dit is een volledige en anderszins een gedeeltelijke beëindiging;

## **Kantonrechter:**

De arbeidsovereenkomst tussen partijen is niet beëindigd maar feitelijk voortgezet onder gewijzigde voorwaarden, zodat geen aanspraak bestaat op de transitievergoeding.

# Vragen aan Hoge Raad over gedeeltelijke transitievergoeding 3/3

## Hof:

- (1) Moet met vermindering arbeidsduur gelijkgesteld worden een vermindering van salaris als gevolg van functiewijziging, zodat ook recht op (pro rata) transitievergoeding bestaat?;
- (2) Gelden voor een dergelijke functiewijziging dan dezelfde eisen als genoemd in de zg. “Kolom-beschikking”?;
- (3) Geldt dan ook dat het moet gaan om een substantiële en structurele salarisvermindering van tenminste 20% die naar redelijke verwachting blijvend zal zijn?;
- (4) Indien sprake is van zowel een vermindering van arbeidsduur als van salaris, hoe moet in dat geval dan de transitievergoeding worden berekend?

Het wachten is nu op de uitspraak van de Hoge Raad (naar verwachting 1<sup>e</sup> kwartaal 2020).

## Hoge Raad 8 november 2019:

- Als voldaan is aan de **vereisten** voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid ...
- ... heeft als **uitgangspunt** te gelden dat een werkgever op grond van het goed werkgeverschap, gehouden is in te stemmen met een **voorstel van de werknemer** tot beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden.
- Dit onder toekenning van een vergoeding aan de werknemer ter hoogte van de **wettelijke transitievergoeding**.
- Daarbij geldt dat die **vergoeding niet meer behoeft te bedragen** dan hetgeen aan transitievergoeding verschuldigd zou zijn bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst op de dag na die waarop de werkgever wegens arbeidsongeschiktheid de arbeidsovereenkomst zou hebben kunnen (doen) beëindigen.

## Hoge Raad 8 november 2019 (vervolg):

- Op het uitgangspunt geldt een **uitzondering** indien werkgever een **gerechtvaardigd belang** heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst.
- Zo'n belang kan bijvoorbeeld gelegen zijn in **reële re-integratiemogelijkheden** voor de werknemer.
- Zo'n belang kan **niet** gelegen zijn in de omstandigheid dat de werknemer de **pensioengerechtigde leeftijd** bijna heeft bereikt.

## Vraag 1: moet werkgever actief beëindigen?

HR: het goed werkgeverschap verplicht om in te stemmen met een *voorstel* tot beëindiging van de werknemer.

Dus: als de werknemer geen voorstel doet, lijkt het erop dat werkgever niets hoeft te doen.



## Vraag 2: wanneer mag werkgever voorstel werknemer afwijzen?

Reële re-integratiemogelijkheden:

- Mogelijkheid van herstel voor (aangepast) eigen werk binnen 26 weken;
- Mogelijkheid tot (structurele) herplaatsing binnen een redelijke termijn;
- Ook: tijdelijk passend werk?

HR: geen geldige redenen om voorstel werknemer af te wijzen:

- werknemer heeft bijna AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;
- werkgever moet vergoeding voorfinancieren (immers: compensatie pas achteraf)



Mogelijkheid van betaling in termijnen (via de rechter).

**Vraag 3: wat als einde 104 weken vóór 1 juli 2015 ligt en het dienstverband sindsdien slaapt?**

HR: belangrijk is dat de wetgever met de Wet Compensatie Transitievergoeding heeft beoogd een einde te maken aan slapende dienstverbanden. Die wet biedt de werkgever een compensatie.

Wet Compensatie Transitievergoeding is echter alleen van toepassing op gevallen waarin het einde van de periode van 104 weken ziekte ná 1 juli 2015 ligt. Dus: als einde 104 weken vóór 1 juli 2015 ligt, is er geen compensatie.



Het lijkt erop dat volgens de HR de werkgever een beëindigingsvoorstel van werknemer wiens arbeidsovereenkomst al vóór 1 juli 2015 slapend is geworden, mag afwijzen.

## Vraag 4: hoe hoog moet de vergoeding zijn?

HR: de wettelijke transitievergoeding is het uitgangspunt en dus niet het bedrag dat de werkgever van het UWV krijgt gecompenseerd.

Welke peildatum voor berekening wettelijke transitievergoeding?

- HR lijkt te kiezen voor 'einde wachttijd' (meestal na 104 weken ziekte)
- Dus niet de datum van daadwerkelijke beëindiging

## Wanneer is de compensatie lager dan de transitievergoeding per einde wachttijd?

- Wet compensatie: compensatie is niet hoger dan het loon dat tijdens 104 weken is betaald
- Bijvoorbeeld bij vervroegde IVA-uitkering
- Dat werkgever niet de hele vergoeding krijgt gecompenseerd, doet er volgens de HR niet toe, zodat werknemer recht heeft op wettelijke transitievergoeding per einde wachttijd

## Vraag 5: welke vergoeding geldt bij een loonsanctie?

HR: de werkgever moet positief ingaan op een voorstel van werknemer met de wettelijke transitievergoeding per 'einde wachttijd'.

Einde wachttijd =

- Meestal na 104 weken ziekte
- Bij loonsanctie: na eindigen loonsanctie

Dus:

- Aanbieden wettelijke transitievergoeding berekend per einde loonsanctie (want dat is 'einde wachttijd')
- Dat de transitievergoeding over de loonsanctieperiode niet wordt gecompenseerd, doet er volgens de HR niet toe

## Vraag 6: wat te doen bij 50+ jaar oud en 10+ jaar in dienst?

Uitgangspunten:

- HR: de werkgever moet positief ingaan op een voorstel van werknemer met de wettelijke transitievergoeding **per 'einde wachttijd'**
- Overgangsrecht compensatie transitievergoeding (overgangsrecht): Als de arbeidsovereenkomst eindigt ná 1-1-20, dan is de compensatie niet hoger dan de transitievergoeding **berekend volgens de regels 2020**.



Dilemma: transitievergoeding per einde wachttijd kan hoger zijn dan compensatie.

## Vraag 6: wat te doen bij 50+ jaar oud en 10+ jaar in dienst? (vervolg)

Voorbeeld: werknemer geboren op 1 februari 1962 en in dienst sinds 1 februari 1999. Hij is arbeidsongeschikt en einde wachttijd was 1 februari 2019. All-in salaris € 5.000,- /mnd. Op voorstel werknemer sluiten partijen op **15 december 2019** een vaststellingsovereenkomst.

Stel: deze arbeidsovereenkomst wordt beëindigd **per 1 april 2020**.

- HR: werknemer heeft recht op vergoeding van € 59.167 (= TV per einde wachttijd)
- Overgangsrecht compensatie: compensatie is € 35.144 (= TV per einde arbeidsovereenkomst volgens regels 2020)

Stel: deze arbeidsovereenkomst wordt beëindigd **per 31 december 2019**.

- HR: werknemer heeft recht op vergoeding van € 59.167 (= TV per einde wachttijd);
- Overgangsrecht compensatie niet van toepassing. Compensatie is € 59.167 (= TV per einde arbeidsovereenkomst volgens regels 2019).

## Vraag 6: wat te doen bij 50+ jaar oud en 10+ jaar in dienst? (vervolg)

Advies:

Werkgever moet **actief** slapende dienstverbanden beëindigen met een einddatum vóór 1-1-2020

Is dit laatste echt zo?

Het UWV heeft tijdens een congres op 21-11-19 meegedeeld dat voldoende is dat de vaststellingsovereenkomst vóór 1-1-20 is **aangegaan**. Ook als in dat geval einddatum ligt ná 1-1-20 zou compensatie worden gebaseerd op regels 2019.

Meer informatie zou volgen op de website UWV.



Voorlopig onzeker, dus advies staat.

# Wetgeving actueel: aanpassing wettelijke minimumloon

De brutobedragen van het wettelijk minimumloon en het minimumjeugdloon stijgen 1 januari 2020.

Het wettelijk bruto minimumloon (WML) voor werknemers van 21 jaar en ouder bij een volledig dienstverband wordt per 1 januari 2020:

€ 1.653,60 per maand;

€ 381,60 per week;

€ 76,32 per dag.



# Wetgeving actueel: hoge en lage WW-premies 2020

Wijzigingen WW-premie door WAB:

- Voor werknemers met een vaste arbeidsovereenkomst (d.w.z. schriftelijk, onbepaalde tijd en niet zijnde een oproepovereenkomst) is de lage WW-premie vastgesteld op 2,94% per 1 januari 2020;
- Voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd én voor oproepovereenkomsten is wettelijk bepaald dat deze WW-premie altijd 5% hoger ligt dan de lage WW-premie;
- Dus voor deze arbeidsovereenkomsten komt de hoge WW-premie per 1 januari 2020 op 7,94%.

# Wetgeving: anti-discriminatie bij werving en selectie

## Concept wetsvoorstel:

- ‘Arbeidsmarktdiscriminatie’ = verboden onderscheid op grond van bijv. godsdienst, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele geaardheid, leeftijd;
- Werkgever moet schriftelijk werkwijze (beleid) vastleggen voor **aanbieding** en **vervulling** van vacatures, die gericht is op voorkomen van verboden onderscheid;
- Verminderen van invloed van vooroordelen bij werving en selectie, op basis van de stand van de wetenschap;
  
- Bij uitbesteding van de werving en selectie heeft werkgever een ‘vergewisplicht’;
- Inspectie SZW houdt toezicht en kan boetes opleggen.

Internetconsultatie gesloten op 4 november 2019.

# Wetgeving: minimumtarief zzp

## Concept wetsvoorstel:

- ‘Zelfstandige’ = de partij die anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst tegen beloning arbeid verricht of doet verrichten voor de opdrachtgever (zelfstandige kan natuurlijk persoon of rechtspersoon zijn);
- Zelfstandige is niet: degene die personeel in dienst heeft;
- Zelfstandige heeft recht op minimaal € 16,- per uur excl. BTW (na aftrek directe kosten);
- Inspectie SZW houdt toezicht en kan boetes opleggen;
- Zelfstandige met een tarief boven de € 75 euro per uur kan (onder voorwaarden) kiezen voor een zelfstandigenverklaring (opt-out);
- Bij zelfstandigenverklaring loopt opdrachtgever maximaal een jaar geen risico op naheffing van loonheffingen

Internetconsultatie gesloten op 9 december 2019. Beoogde inwerkingtreding 2021.



## Vragen/opmerkingen?

Volg ons op Twitter  
@NysinghArbeid



Of kijk op [www.nysingh.nl/arbeidsrecht](http://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