

# WET ARBEIDSMARKT IN BALANS

## Werkgeveersevent Drenthe

Caroline de Graaf  
Arbeidsrecht De Graaf, De Wijk

10 oktober 2019



---

# Programma

- Flexibele Arbeid
- Ontslagrecht
- Premiedifferentiatie (WW)
- Compensatieregelingen



---

# Flexibele arbeid

- Ketenregeling
- Oproepovereenkomst
- Payrollovenkomst



---

# Ketenregeling

Drietal wijzigingen voor wat betreft de ketenbepaling:

- verlenging maximumtermijn van **3 x 2 x 6** naar **3 x 3 x 6**
- tussenpoos kan bij cao worden verkort naar 3 maanden bij terugkerend tijdelijk werk dat ten hoogste 9 maanden kan worden verricht
- uitzondering voor invalkrachten in het primaire en speciaal onderwijs bij vervanging *wegens ziekte*.
  
- Deze ketenregeling treedt per 1 januari 2020 onmiddellijk in werking.



---

# Ketenregeling: voorbeeld

- Werknemer is per 1 januari 2018 werkzaam op basis van een contract voor 23 maanden, dus aflopend op 30 november 2019
- Kan de werkgever per 1 december 2019 nog een contract voor bepaalde tijd dat van rechtswege eindigt aangaan?
- Ja! Er geldt geen overgangsrecht, ketenregeling geldt direct per 1/1/2020
- In 2019 vindt er geen overschrijding van de 24-maanden plaats. In totaal zijn er  $23+1=24$  maanden verstreken op 31 december 2019. De 25<sup>e</sup> maand begint op 01 januari 2020 en dan is de nieuwe ketenregeling van kracht. Die bepaalt de maximale duur op 36 maanden. Dit betekent dat er nog een opvolgend contract van 13 maanden ( $23+\underline{13}=36$ ) kan worden aangegaan (lopend tot en met 30 november 2021).



---

# Oproepovereenkomst

Oproepovereenkomst = een overeenkomst waarbij

- de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als een vast aantal uren per tijdseenheid van maximaal een maand óf als een vast aantal uren per jaar waarbij het loon gelijkmatig is verspreid
- waarbij de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten
- Hieronder vallen:
  - 0-urencontracten
  - min-max contracten
  - bepaalde uitzend- en detacheringsovereenkomsten
- Verplichte vermelding aard contract op loonstrook



---

# Oproepkrachten

Tijdige **oproep** door werkgever:

- Minimaal 4 dagen van tevoren schriftelijk oproepen, anders heeft werknemer géén verschijningsplicht
- Oproeptermijn kan bij cao worden verkort tot minimaal 24 uur van tevoren

Intrekken / wijzigen oproep door werkgever?

- binnen 4 dagen voor aanvang werkzaamheden, dan recht op loon over opgeroepen uren én eventuele extra uren (als de kortere cao-termijn is overeengekomen dan geldt bij loondoorbetaling ook die kortere termijn)
- De oproepkracht heeft een **opzeg**termijn van de arbeidsovereenkomst van 4 dagen (of kortere cao-termijn)



---

# Oproepkrachten

Aanbod voor vaste arbeidsomvang

- Werkgever moet de oproepkracht in de 13<sup>e</sup> maand een schriftelijk aanbod doen van een arbeidsomvang gelijk aan het gemiddelde aantal gewerkte uren van afgelopen 12 maanden

## Let op:

- Doet de werkgever dat aanbod niet, dan heeft werknemer toch recht op loon over die uren. Risico op loonvordering tot vijf jaar na dato!!
- Regeling gaat direct op 1/1/2020 in. Werknemer die dan al 12 maanden of langer als oproepkracht werkt moet een schriftelijk aanbod krijgen.



---

# Payrollovereenkomst

- ‘Payroller’ heeft recht op dezelfde rechtspositie als werknemer in dienst bij inlener:
  - (wettelijke) ketenregeling van toepassing (3x3x6)
  - geen beroep meer op het uitzendbeding
  - geen (langere) uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht.



---

# Payrollovereenkomst

- ‘Payroller’ heeft recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemer in dienst bij inlener:
  - ook recht op de bij de inlener geldende 13<sup>e</sup> maand, vakantiedagen, scholingsregelingen, verlofregelingen etc.
  - ook recht op een ‘adequaat’ pensioen. Huidige StiPP-pensioen is niet toereikend. Vanwege complexiteit gaan pensioenregels pas in op 1 januari 2021.



---

# Ontslagrecht

- Cumulatiegrond
- Transitievergoeding



---

# Cumulatiegrond

7:669 lid 3 BW	OPZEGGINGSGROND	INSTANTIE
a)	verval arbeidsplaats	Uwv
b)	twee jaar arbeidsongeschiktheid	Uwv
c)	frequent ziekteverzuim	kantonrechter
d)	disfunctioneren	kantonrechter
e)	verwijtbaar handelen	kantonrechter
f)	gewetensbezwaar	kantonrechter
g)	verstoorde arbeidsverhouding	kantonrechter
h)	andere gronden	kantonrechter
<b>i)</b>	<b>cumulatiegrond</b>	<b>kantonrechter</b>



---

# Cumulatiegrond

- 2 of meer ontslaggronden kunnen samen 1 voldragen ontslaggrond vormen, waarbij alleen de volgende ontslaggronden kunnen cumuleren:
  - c) frequent ziekteverzuim
  - d) disfunctioneren
  - e) verwijtbaar handelen
  - g) verstoorde arbeidsrelatie
  - h) andere gronden
- Bij ontbinding op deze cumulatiegrond kan de rechter een extra vergoeding toekennen van maximaal 50% van de transitievergoeding.



---

# Transitievergoeding

Tot 1/1/2020	Per 1/1/2020
<b>Opbouw</b>	<b>Opbouw</b>
1/6 maandsalaris per 6 maanden	1/3 maansalaris per dienstjaar
na 10 jaar dienstverband: 1/4 maandsalaris per 6 maanden	n.v.t.
tijdelijke regeling 50+ WN: 1/2 maandsalaris per 6 maanden	n.v.t.
<b>Wanneer</b>	<b>Wanneer</b>
24 maanden of langer dienstverband	Direct



---

# Transitievergoeding

Geboortedatum:	17-01-1970	<b>49 jaar</b>
In dienst/uit dienst:	01-07-1989 / 30-06-2019	30 jaar
Salaris:	2.500 + 8% vakantietoeslag	Euro 2.700

<b>Totaal: 60 volledige blokken van een half jaar</b>	<b>Euro bruto</b>
20 blokken van 1/6 maandsalaris (20 x 1/6 x 2.700 bruto)	9.000,00
40 blokken van 1/4 maandsalaris (40 x 1/4 x 2.700 bruto)	27.000,00
<b>Totaal</b>	<b>36.000,00</b>



---

# Transitievergoeding

Geboortedatum:	17-01-1960	<b>59 jaar</b>
In dienst/uit dienst:	01-07-1989 / 30-06-2019	30 jaar
Salaris:	2.500 + 8% vakantietoeslag	Euro 2.700

<b>Totaal: 60 volledige blokken van een half jaar</b>	<b>Euro bruto</b>
20 blokken van 1/6 maandsalaris (20 x 1/6 x 2.700 bruto)	9.000,00
22 blokken van 1/4 maandsalaris (22 x 1/4 x 2.700 bruto)	14.850,00
18 blokken van 1/2 maandsalaris (18 x 1/2 x 2.700 bruto)	24.300,00
<b>Totaal</b>	<b>48.150,00</b>



---

# Transitievergoeding

Geboortedatum:	17-01-1960 / 1970	<b>49 /59 jaar</b>
In dienst/uit dienst:	01-07-1989 / 30-06-2019	30 jaar
Salaris:	2.500 + 8% vakantietoeslag	Euro 2.700

<b>Totaal: 30 jaar</b>	<b>Euro bruto</b>
30 jaar x 1/3 x 2.700 bruto	27.000,00
<b>Totaal</b>	<b><u>27.000,00</u></b>



---

# Transitievergoeding

Huidige (oude) berekening van de transitievergoeding, ook als de arbeidsovereenkomst eindigt ná 1 januari 2020 , geldt als:

- het ontbindingsverzoek is ingediend bij de rechter vóór 1 januari 2020;
- de arbeidsovereenkomst is opgezegd vóór 1 januari 2020;
- de ontslagaanvraag is ingediend bij het UWV vóór 1 januari 2020;
- de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd ná 1 januari 2020, maar de werknemer heeft al voor 1 januari 2020 schriftelijk ingestemd met de opzegging van de arbeidsovereenkomst.



---

# WW-Premie



---

# WW-premiedifferentiatie

Systeem van premiedifferentiatie afhankelijk van soort en type contract

- Lagere WW-premie. Voorwaarden:
  - schriftelijke arbeidsovereenkomst; én
  - voor onbepaalde tijd; én
  - met vast aantal overeengekomen uren (arbeidsomvang)
- Hogere WW-premie bij flex-contracten. Uitzondering:
  - 21-minners die maximaal 12 uur per week werken;
  - leerwerktrajecten in BBL;
  - consignatie- en beschikbaarheidsdiensten
- Kennisdocument Premiedifferentiatie WW (Publicatie 20 september 2019).



---

# Herziening WW-premie

**Let op:** bij omzeiling kan lage premie worden herzien en moet met *terugwerkende kracht* de hoge premie worden afgedragen:

- Vaste dienstbetrekking wordt binnen uiterlijk 2 maanden na aanvang beëindigd;
- Werknemer krijgt binnen een kalenderjaar 30% of meer uren verloond dan contractueel voor dat jaar is overeengekomen;

Na 2020:

- Werknemer ontvangt binnen een jaar na aanvang dienstbetrekking een WW-uitkering door arbeidsuren- of inkomensverlies bij werkgever;
- Werknemer krijgt een WW-uitkering, terwijl maximaal een jaar eerder bij dezelfde werkgever de lage premie is herzien op grond van het vorige punt.



---

# Compensatieregelingen



---

# Compensatieregelingen

## Voorwaarden voor compensatie transitievergoeding :

- bij bedrijfsbeëindiging geldt dat sprake moet zijn van:
  - verval van arbeidsplaats wegens bedrijfsbeëindiging; én
  - deze eindiging moet plaatsvinden wegens ziekte óf pensionering van werkgever
- bij langdurige arbeidsongeschiktheid geldt dat de:
  - werknemer is ontslagen wegens langdurige ziekte;
  - werknemer op grond van de wet recht had op de transitievergoeding;
  - werkgever de transitievergoeding heeft betaald aan de werknemer.



---

# Compensatieregelingen

**Slapend dienstverband** → Advies AG HR d.d. 18 september 2019

- Op werkgever rust de plicht om, op verzoek van arbeidsongeschikte werknemer, het 'slapende dienstverband' te beëindigen. Tenzij aanvaarding redelijkerwijs niet van werkgever kan worden gevergd
- Eis van **goed werkgeverschap** brengt met zich dat werkgever dienstverband niet slapend mag houden met als enige reden de betaling van de transitievergoeding te ontlopen:
  - argument dat werkgever op kosten wordt gejaagd gaat niet meer op door de Wet Compensatie Transitievergoeding
  - het is duidelijk dat de wetgever af wil van 'slapende dienstverbanden'.



---

**Dank voor uw aandacht!**

