

Werkgeversevent Drenthe

WAB

Flexibele arbeid en Ontslagrecht

Caroline de Graaf

Arbeidsrecht De Graaf, De Wijk

Auteur: Seksuele Intimidatie op het werk

8 november 2018



Programma

- Wet Arbeidsmarkt in Balans
- Flexibele arbeid
 - Ketenbepaling
 - Oproepovereenkomst
- Ontslagrecht
 - Proeftijd
 - Cumulatiegrond
 - Opzegverbod bij ziekte
 - Transitievergoeding



WET ARBEIDSMARKT IN BALANS



Wet Arbeidsmarkt in Balans (=WAB)

Huidige vormgeving arbeidsmarkt wringt:

- Werkgevers:
 - terughoudend om werknemers in vaste dienst aan te nemen door de risico's en de kosten verbonden aan het vaste contract
- Werknemers:
 - kansen op de arbeidsmarkt ongelijk verdeeld, en
 - voor kwetsbare groepen is het perspectief op zekerheid ver te zoeken.



FLEXIBELE ARBEID



Vastlegging van de (flexibele) arbeid

- Voorgestelde maatregelen in de WAB:
Schriftelijke of elektronische **loonstrook** omvat naast de overeengekomen arbeidsduur, tevens de vermelding of:
 - sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die schriftelijk is aangegaan, en
 - sprake is van een oproepovereenkomst



Flexibele arbeid

- Huidige **ketenregeling** (3 x 2 x 6), waarbij maximaal:
 - Aantal: 3 contracten
 - Termijn: 2 jaar tijd (=24 maanden)
 - Tussenpoos: 6 maanden (of minder)
- Voorgestelde maatregelen in de WAB (3 x 3 x 6):
 - Verlenging termijn: van 2 naar 3 jaar
 - Tussenpoos bij cao te verkorten naar 3 maanden, als het terugkerend tijdelijk werk betreft
 - Uitzonderen van ketenbepaling: invalkrachten in primair onderwijs die invallen in verband met vervanging *wegens ziekte*.



Oproepovereenkomst

- Voorovereenkomst \neq arbeidsovereenkomst!
Bij oproep is werknemer niet verplicht gehoor te geven aan oproep
- Arbeidsovereenkomst 'met uitgestelde prestatieplicht' (**MUP**)
Bij oproep is werknemer verplicht gehoor te geven aan oproep
 - nul-urencontract: voor bepaalde of onbepaalde tijd
 - min-max contract: voor bepaalde of onbepaalde tijd



Oproepovereenkomsten MUP

- Minimaal 3 uur loon per oproep, indien:
 - arbeidsomvang < 15 uur/week en tijdstippen arbeid niet vastgelegd
 - arbeidsomvang niet of niet eenduidig is vastgelegd
- Rechtsvermoeden arbeidsomvang:
 - arbeidsovereenkomst \geq 3 maanden, dan bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan gemiddelde omvang van de arbeid per maand in drie voorafgaande maanden. Dit geldt als:
 - omvang niet of niet duidelijk is overeengekomen, of
 - arbeid zich structureel op een hoger niveau dan de overeengekomen arbeidsduur bevindt.



Oproepovereenkomsten MUP

Voorgestelde maatregelen in de WAB:

- Minstens 4 dagen van te voren **schriftelijk** of **elektronisch** oproepen, anders geen verplichting om gehoor te geven aan oproep (bewijspositie)
- Bij intrekking oproep door werkgever binnen 4 dagen voor aanvang werkzaamheden, dan toch recht op loondoorbetaling over oproepperiode
- Afzegging ook schriftelijk of elektronisch. Mondelinge intrekking ontslaat werkgever niet van loondoorbetaling oproepperiode
- Afwijking bij cao: kortere oproeptermijn dan 4 dagen, mits niet korter dan 24 uur
- Afwijking bij cao van recht op loon bij afzegging niet mogelijk.



Oproepovereenkomsten MUP

Aanvullende maatregelen zoals voorgesteld in de WAB:

- WG doet jaarlijks uiterlijk in de 13^e maand schriftelijk of elektronisch aanbod voor vaste arbeidsomvang bij alle oproepovereenkomsten
- Omvang aanbod ten minste gelijk aan gemiddelde gewerkte arbeidsduur in voorafgaande 12 maanden (referteperiode)
- WN heeft recht op niet-genoten loon vanaf de uiterlijke datum waarop WG het aanbod had moeten doen, ook al werkt WN niet (initiatief bij WG! En let op wettelijke verhoging)
- Opzegtermijn arbeidsovereenkomst *werknemer* indien omvang niet is vastgelegd (nul-urencontract) is dezelfde als de oproeptermijn: minimaal 4 dagen of (afwijking) oproep bij cao.



ONTSLAGRECHT



Proeftijd

Maximale proeftijd:

- Bepaalde tijd contracten:
 - 6 maanden of korter: geen proeftijd
 - 6 maanden of langer, maar korter dan 2 jaar: 1 maand
 - Meerjarige overeenkomst (2 jaar of langer): 2 maand
- Onbepaalde tijd:
 - 2 maanden

Voorgestelde maatregelen in de WAB:

- Onbepaalde tijd contract: 5 maanden (mits eerste arbeidsovereenkomst)
- Bepaalde tijd contract van twee jaar of langer: 3 maanden
- Bij opvolgende arbeidsovereenkomsten slechts proeftijd indien andere vaardigheden en verantwoordelijkheden



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
i)	CUMULATIEGROND	kantonrechter



Cumulatiegrond

Voorgestelde maatregelen in de WAB:

- Sprake van combinatie van omstandigheden uit twee of meer ontslaggronden (c tot en met h)
- Bij ontbinding op i-grond mogelijk *extra vergoeding** bovenop de transitievergoeding: maximaal helft van transitievergoeding
- (*) Extra vergoeding staat los van transitievergoeding en billijke vergoeding



Opzegverbod bij ziekte

- Uvw: Geen opzegging mogelijk bij verval van arbeidsplaats wegens bedrijfseconomische reden (alleen bij volledige bedrijfssluiting)
- Kantonrechter: Vergewisplicht. Kantonrechter ontbindt wel indien de reden voor ontslag niet is gelegen in de arbeidsongeschiktheid
- Beëindiging met wederzijds goedvinden → benadelingshandeling werknemer als deze tekent indien hij arbeidsongeschikt *is* en vervolgens ook arbeidsongeschikt *uit dienst gaat*.



Transitievergoeding

Beëindiging op initiatief werkgever:

- Recht op transitievergoeding: Arbeidsovereenkomst $2 \geq$ jaar
- Opbouw, en daarmee hoogte van de transitievergoeding:
 - ≤ 10 jaar: $1/6$ maandsalaris per half jaar (= $1/3$ maandsalaris/jaar)
 - $10 >$ jaar: $1/4$ maandsalaris per half jaar (= $1/2$ maandsalaris/jaar)
 - afronding op volledig gewerkte halve jaren
 - Maximaal (2019) € 81.000 of jaarsalaris als dat hoger is

Voorgestelde maatregelen in de WAB:

- Recht op transitievergoeding vanaf begin arbeidsovereenkomst
- (verlagen) opbouw \rightarrow $1/3$ maandsalaris over de feitelijke duur (dan wel pro rata en zonder afronding op halve jaren)



Transitievergoeding en compensatie

Beëindiging op initiatief werkgever:

- Wettelijke vergoeding is verschuldigd:
 - bedrijfseconomische ontslag (a-grond)
 - ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid (b-grond)
 - ontslag via kantonrechter (c t/m h grond)

Voorgestelde maatregelen (in de WAB), compensatie bij:

- Bedrijfseconomisch ontslag (a-grond) voor zover sprake is van:
 - bedrijfsbeëindiging wegens ziekte werkgever
 - bedrijfsbeëindiging wegens pensionering werkgever
- Langdurige arbeidsongeschiktheid (b-grond): *wet 34 699*



Gedeeltelijke Transitievergoeding

Indien sprake is van vermindering van arbeidsduur. Voorwaarden:

- Substantieel: tenminste 20% én
- Structureel: naar verwachting blijvend

Het maakt niet uit of de vermindering van de arbeidsduur plaatsvindt in de vorm van hetzij:

- een gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst,
 - een volledige beëindiging van de arbeidsovereenkomst gevolgd door een nieuwe, aangepaste arbeidsovereenkomst, dan wel
 - een aanpassing van de arbeidsovereenkomst.
- Berekening naar evenredigheid van vermindering van de arbeidstijd



Transitievergoeding en loondispensatie

- Werknemer in dienst op basis van loondispensatie?
- Splits inkomen (arbeidsovereenkomst)
 - Loon dat past bij de arbeidsproductiviteit → door werkgever betaald
 - Aanvullende uitkering
- Alsdan hoeft bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding geen rekening te worden gehouden met de eventuele door werkgever voor werknemer ontvangen loondispensatie



Take away

- Verplichte schriftelijke/elektronische oproep bij oproepovereenkomst
- Verplicht aanbod voor gemiddelde arbeidsomvang na een jaar bij oproepcontracten
- Uitbreiding proeftijd langdurige contracten
- Cumulatiegrond (i-grond) toegevoegd bij ontbindingsverzoeken
- Recht en hoogte transitievergoeding wijzigt
- Compensatie mogelijk voor betaalde transitievergoeding (limitatief)

