

De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) per 1 januari 2020

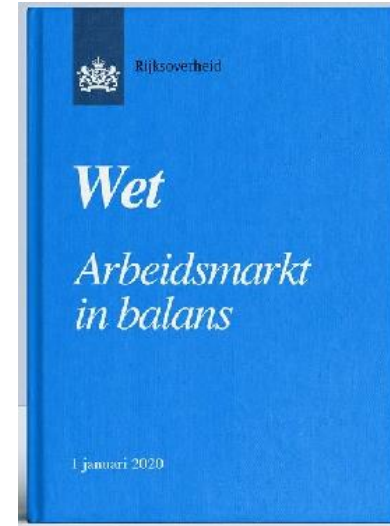


J.J. (Jeltje) van Wijngaarden LLB

Van de WWZ naar de WAB



01-07-2015



01-01-2020

Doel

- Meer medewerkers in vaste dienst.
- Vaste arbeid minder vast en daardoor aantrekkelijker.
- Flexibele arbeid minder flexibel en daardoor minder aantrekkelijk.

Oproepovereenkomst (1)

- Er komt een wettelijke definitie van het begrip “oproepovereenkomst”.
- Er is sprake van een oproepovereenkomst als:
 - De omvang van de arbeid niet is vastgelegd als een bepaald aantal uren.
 - De werknemer geen recht heeft op doorbetaling van zijn loon als hij niet heeft gewerkt.
- Dus zowel nul-urenovereenkomsten als min-maxovereenkomsten zijn oproepovereenkomsten.

Verplichtingen

- Oproeptermijn: tenminste 4 dagen (mag in de cao van afgeweken worden: maar de termijn mag nooit korter dan 24 uur zijn)
- Wijze waarop: schriftelijk of elektronisch (*bij het ontbreken hiervan is een werknemer niet verplicht om gehoor te geven*)
- Intrekken/wijzigen oproep: het salaris doorbetalen (kan niet in cao uitgesloten worden)
- Opzegtermijn werknemer: 4 dagen (idem als in de cao een kortere termijn is afgesproken)
- Opzegtermijn werkgever: 1 maand
- Vermelding op salarisstrook: ja
- Aanbieden vast contract: vastklikregeling

Vastklikregeling (overeenkomst met vast aantal uren)

- Na overeenkomst met een duur van (in totaal) 12 maanden, aanbod in de 13^e maand.
- Schriftelijk of elektronisch.
- Onderbrekingen van de arbeidsovereenkomst van minder dan 6 maanden tellen bij de 12 maanden mee.
- Bedenktijd werknemer: één maand.
- Zolang het aanbod niet is gedaan, heeft de oproepkracht recht op loon over dit aantal uren (5 jaar loonvordering met wettelijke rente en verhoging).
- Werknemer is niet verplicht akkoord te gaan.
- Als werknemer niet akkoord gaat, dan afstand laten tekenen.

Oproepovereenkomst (4)

Voorbeeld vastklikregeling

Werkgever X in de horeca heeft veel wisselend werk. Werknemer Y is al 12 maanden een keukenhulp.

In die afgelopen 12 maanden heeft Y gemiddeld 20 uur per week gewerkt. Nu, na die 12 maanden, werkt hij echter nog maar 14 uur per week (minder werk).

Wetsvoorstel: de werkgever moet Y een overeenkomst van 20 uur per week aanbieden c.q. hem dat loon betalen.

WW-premiedifferentiatie (1)

- WW-premiedifferentiatie tussen vaste en tijdelijke arbeidsovereenkomsten (5%).
- Vanaf 2020: alleen nog laag tarief voor schriftelijke arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd met vast aantal uren.
- Voor alle overige contracten hoog tarief.

Uitzonderingen

- Werknemers jonger dan 21 jaar die maximaal 48 uur (vierwekentijdvak) dan wel 52 uur (maandtijdvak) per aangiftetijdvak werken.
- Werknemers die Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) volgen.
- Als het vast overeengekomen aantal uren met 30% wordt overschreden, dan alsnog het hoge tarief toepassen.

WW-premiedifferentiatie (3)

- Voorbeeld op basis van verwachte premies (nog niet definitief!).
- Maximumloon voor de sociale verzekeringen:
€ 55.927
 - Lage tarief (2,99%): € 1.672,22
 - Hoge tarief (7,99%): € 4.468,57
 - Verschil: € 2.796,35
- Is het verschil voor één werknemer per jaar met maximumloon voor de sociale verzekeringen.

Casus 1

- Werknemer treedt in dienst per 1 maart 2020.
- Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die een oproepovereenkomst is.
- Werkgever dient de hoge premie te hanteren.

Casus 2

- Werknemer treedt in dienst per 1 maart 2020.
- Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 20 uur per week.
- Met ingang van 15 april 2020 eindigt het dienstverband in de proeftijd.
- Werkgever is met terugwerkende kracht vanaf 1 maart 2020 alsnog de hoge premie verschuldigd.

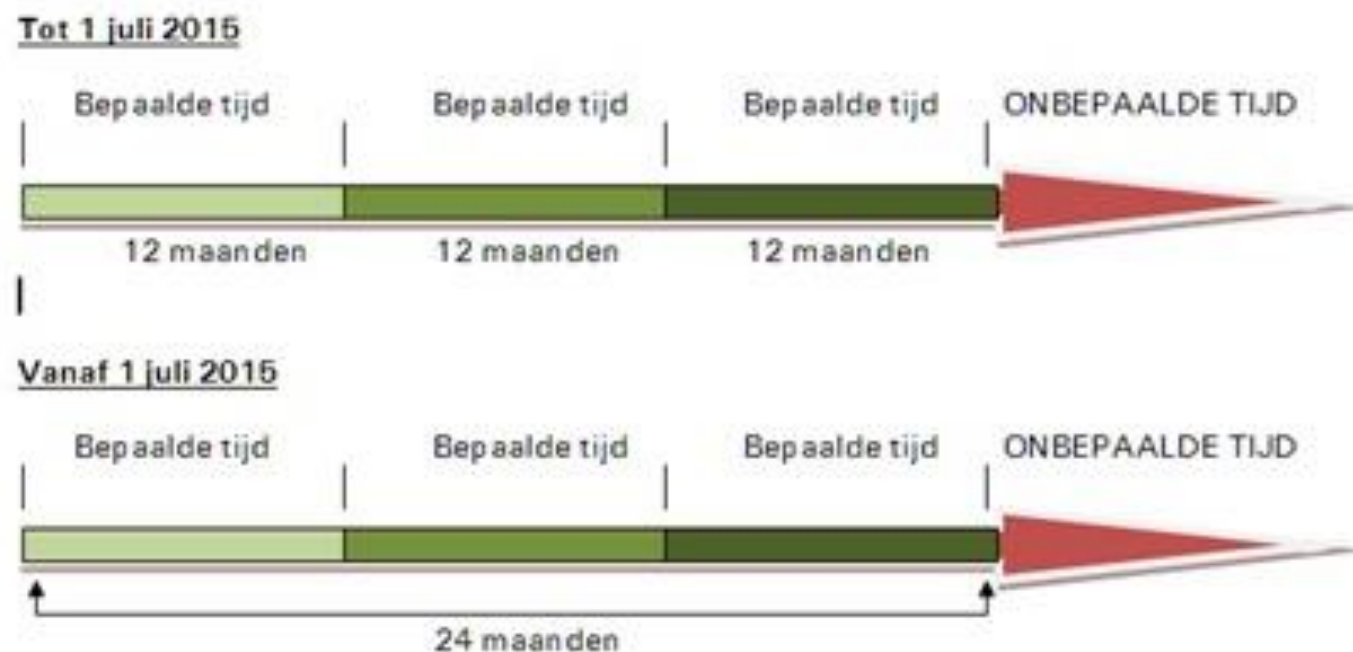
Casus 3

- Werknemer is in dienst op basis van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 15 uur per week.
- Aangiftetijdvak van vier weken, arbeidsomvang van 60 uur per aangiftetijdvak.
- Per kalenderjaar een arbeidsomvang van 780 uur.
- Van januari tot en met december is er 1200 uur verloond.
- Verloonde uren (1200 uur) gedeeld door overeengekomen uren (780 uur) – $1 \times 100 = 53,85\%$.
- Arbeidsomvang meer dan 30% dan overeengekomen.
- Lage premie herzien naar hoge premie voor de 13 aangiftetijdvakken van januari tot en met december 2020.

Tijdelijke arbeidsovereenkomsten (1)

Ketenregeling

Nu: 3 contracten gedurende 24 maanden



Tijdelijke arbeidsovereenkomsten (2)

Ketenregeling

- Vanaf 1 januari 2020 drie contracten gedurende 36 maanden



maximaal 36 maanden

Tijdelijke arbeidsovereenkomsten (3)

Let op

Bij onderbrekingen korter dan 6 maanden telt de duur van de onderbreking mee in de totale omvang van de keten.

Dus:

1^e arbeidsovereenkomst: 12 maanden

2^e arbeidsovereenkomst: 12 maanden

Onderbreking 4 maanden

Resterende periode om te kunnen verlengen is 8 maanden

Nieuwe regeling

- Recht op transitievergoeding vanaf begin van de arbeidsovereenkomst.
- Hogere opbouw na 10 jaar dienstverband komt te vervallen.
- Transitievergoeding wordt opgebouwd over de feitelijke duur van het dienstverband.



Transitievergoeding (2)

Formule nieuwe transitievergoeding

Voor hele dienstjaren geldt dat de transitievergoeding 1/3 bruto maandsalaris bedraagt.

Voor de resterende duur geldt:

$(\text{bruto salaris} / \text{bruto maandsalaris}) \times (1/3 \text{ bruto maandsalaris} / 12)$



Transitievergoeding (3)

- De arbeidsovereenkomst heeft 9 jaar en 4 maanden geduurd.
De werknemer heeft een bruto maandsalaris van € 3.000.
- De berekening van de transitievergoeding over de gehele dienstjaren is als volgt: $9 \times (1/3 \times € 3.000) = € 9.000$.
- De berekening van de transitievergoeding over de resterende duur van het dienstverband (4 maanden) aan de hand van de formule is als volgt:
 - Het bruto salaris (totaal verdiende salaris over het resterende deel) is:
 $4 \text{ maanden} \times 3.000 = € 12.000$
 - $(€ 12.000 / € 3.000) \times (€ 1.000 / 12)$
 - $4 \times € 83,33 = € 333,33$
- Totaal aan transitievergoeding: $€ 9.000 + € 333,33 = \underline{\underline{€ 9.333,33}}$

Compensatie transitievergoeding (1)

- Van toepassing bij ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid
- Ingangsdatum 1 april 2020
- Aanvragen binnen 6 maanden na betaling van de volledige transitievergoeding
- Terugwerkende kracht tot 1 juli 2015 (indienen tot uiterlijk 30 september 2020)

- Let op: slapende dienstverbanden
- niet langer toestaan!



Compensatie transitievergoeding (2)

Benodigde gegevens aanvraag

- de ontslagvergunning van het UWV of de ontbindingsbeschikking van de rechter.
- de beëindigingsovereenkomst, als het een ontslag met wederzijds goedvinden was, daaruit moet blijken dat de werknemer is ontslagen wegens langdurige ziekte.
- gegevens die zijn gebruikt om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen. Bijvoorbeeld documenten die aantonen hoe hoog het bruto maandsalaris was en hoe lang het dienstverband heeft geduurd.
- een bewijs dat de (hele) transitievergoeding is betaald, bijvoorbeeld een bankafschrift.

Combinatie ontslaggronden

- Regelmatig ziek zijn met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen.
- Disfunctioneren.
- Verwijtbaar handelen.
- Weigeren de bedongen arbeid te verrichten wegens ernstig gewetensbezwaar.
- Verstoorde arbeidsverhouding.



Ontbinding arbeidsovereenkomst (2)

Tot 1 januari 2020 kan de kantonrechter het verzoek tot ontbinding alleen toewijzen als voldaan is aan de specifieke voorwaarden die per ontbindingsgrond worden gesteld.

Vanaf 1 januari 2020 wordt de cumulatiegrond ingevoerd. Dit houdt in dat de werkgever verschillende ontslaggronden met elkaar kan combineren.

- Zelfstandig wetsartikel payrollovereenkomst.
- Dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in dienst van opdrachtgever.
- Geen uitzendregime.



- Pas personeelsstrategie aan
 - Wijziging ontslagrecht
 - Ketenregeling aangepast
- Check arbeidscontracten
 - Arbeidsovereenkomsten (alsnog) schriftelijk vastleggen
 - Nagaan aan welke werknemers een vast contract aangeboden kan worden
 - Pool van oproepkrachten en overeenkomsten tegen het licht houden
 - Aard van de overeenkomst vermelden op de loonstrook
- Overleg met payrollers
 - Arbeidsvoorwaarden