

Congres Podia Festivals Evenementen

Wet arbeidsmarkt in balans



Utrecht, 2 oktober 2019

Peter Volk

Stadhouders Advocaten Utrecht

Stadhouders Advocaten

- Preferred supplier van de VNPF.
- Arbeidsrecht, socialezekerheidsrecht, ondernemingsrecht, vastgoedrecht, bestuursrecht.
- Gereduceerd uurtarief voor leden van, onder meer, de VNPF.

Programma

- Inhoud en gevolgen Wet arbeidsmarkt in balans:
 - Flexibele arbeid;
 - Ontslagrecht;
 - WW-premiedifferentiatie.
- Overgangsrecht Wet arbeidsmarkt in balans.

(Te) beknopte samenvatting Wab

1. Ketenregeling: 3 contracten x 6 mnd. x 3 jaar;
2. Oproepovereenkomst: 4 dagen en 13e maand;
3. Payrolling: wat levert het de inlener nog op?
4. Cumulatiegrond: meer ruimte bij persoonlijke redenen voor ontslag;
5. Transitievergoeding: wordt bijna altijd lager;
6. Premiedifferentiatie WW: het gaat om de aard!
7. De Wab werpt zijn schaduw vooruit!

Maatregelen Wab

I. Flexibele arbeid:

- Aanpassing ketenregeling;
- Aanpassing oproepovereenkomsten;
- Aanpassing payrolling.

II. Ontslagrecht:

- Invoering cumulatiegrond + vergoeding;
- Aanpassing transitievergoeding;
- ~~• Aanpassing proeftijd;~~
- ~~• Aanpassing concurrentiebeding.~~

III. WW:

- Aanpassing premiedifferentiatie WW.

Flexibele arbeid – ketenregeling

- Terug naar maximale looptijd van 36 maanden (Wwz: 24 maanden).
- cao :voor bepaalde functies/functiegroepen worden tussenpozen verkort naar 3 maanden voor tijdelijk terugkerend werk van ten hoogste 9 maanden per jaar (**≠ seizoenswerk**). Geen cao akkoord? STAR
- Ketenregeling niet van toepassing op primair onderwijs, bij vervanging wegens ziekte.



Flexibele arbeid – oproepcontracten

- Wat is een oproepcontract?
 - A. Arbeidsomvang/uren niet vastgelegd:
 - per maand, of
 - per jaar én er geen sprake is van gelijkmatige spreiding loon.
 - jaarurennorm met gelijkmatige spreiding loon ≠ oproepovereenkomst.
 - B. Uitsluiting loondoorbetalingsverplichting.
- Informatieplicht werkgever!

Flexibele arbeid – oproepcontracten

- Oproep 4 dagen te voren schriftelijk of elektronisch (cao: 4 dagen verkorten naar minimaal 24 uren).
- Zo niet? Geen verplichting om te werken.
- Intrekken of wijzigen oproep binnen ‘oproeptermijn’? Loon over oproep verschuldigd.
- Arbeidsomvang (helemaal) niet vastgelegd (= nul-urencontract)? Dan geldt voor oproepkracht een opzegtermijn van 4 dagen!



Flexibele arbeid – oproepcontracten

- *Steeds* als overeenkomst 12 maanden heeft geduurd: binnen 1 maand schriftelijk aanbod vaste omvang.
 - Aanvaarding door werknemer binnen 1 maand.
- Vaste omvang gelijk aan gemiddelde omvang van voorgaande 12 maanden.
- Ook bij keten, ook bij opvolgend werkgever.
- Geen aanbod? Wel loon verschuldigd!

Flexibele arbeid – payrolling

Huidig:

- HR nov. '16 (Care4Care): payrollen = uitzenden.
- Bij elkaar brengen v&a (allocatie) niet vereist.
- Dus 'verlicht regime'(7:691 BW) van toepassing:
 - Uitzendbeding;
 - Ketenbepaling na 26 (cao:78) weken;
 - Onbepaalde tijd na 5,5 jaar;
 - Uitsluiting loondoorbetaling 26 (cao:78) weken.

Flexibele arbeid – payrolling

Wab:

- Regering: payrolling moet blijven, maar geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden.
- Gelijke behandeling qua primaire én secundaire voorwaarden (8a WAADI).
- Uitzendvoorwaarden niet van toepassing.
- Adequate pensioenregeling per 2021.
- Bijdrage sectorfonds ook reserveren voor payrollkracht.
- Inlener moet payrollonderneming en –kracht informeren over arbeidsvoorwaarden (**Nb. WAS**).



Flexibele arbeid – payrolling

Wab:

- Definitie:
 - A. Bijzondere uitzendovereenkomst;
 - B. Geen allocatie;
 - C. Payrollkracht alleen met toestemming inlener ter beschikking stellen aan een ander.
- Toets op niveau van de individuele overeenkomst.
- Ook bij bedrijfsmatige intra-concerndetachering.

Ontslagrecht – Cumulatiegrond

Introductie 'i-grond':

Opzegging wordt mogelijk bij:

- *'een combinatie van in de persoon gelegen gronden die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren'*.
- In dat geval: extra vergoeding max 50% TV.

Ontslagrecht – Transitievergoeding

- Aanspraak verandert: vanaf dag één.
- Opbouw verandert: 1/3 maandsalaris per jaar en pro rato bij niet volledig jaar.
 - Maximale vergoeding na 36 dienstjaren
- Tijdelijke regelingen vervallen per 1-1-2020:
 - Extra opbouw voor 50-plussers na 10 jaar;
 - Overbruggingsregeling kleine werkgevers.

Ontslagrecht – Transitievergoeding

Wet wijziging/compensatie transitievergoeding

- ‘Gelijkwaardige’ voorziening:
 - bij a-grond – bedrijfseconomisch ontslag;
 - mits afspraken opgenomen in cao over beperken werkloosheid **en/of** redelijke financiële vergoeding – (gekapitaliseerde) waarde voorziening hoeft **niet** gelijkwaardig te zijn.

Ontslagrecht – Transitievergoeding

Wet wijziging/compensatie transitievergoeding

- Compensatie transitievergoeding bij:
 - Langdurige arbeidsongeschiktheid (>104 wk);
 - einde onderneming van kleine werkgever (minder dan 25 wn) wegens AOW, ziekte of dood.
- Gelijk aan transitievergoeding, ten hoogste gelijk aan loon dat is betaald tijdens ziekte.

Ontslagrecht – Transitievergoeding

Wet wijziging/compensatie transitievergoeding

- ook bij vergoeding in beëindigingsovereenkomsten.
- aanvragen bij UWV per 1 april 2020 binnen zes maanden na volledige betaling aan werknemer.
- Terugwerkende kracht tot 1 juli 2015 voor vergoeding wegens ziekte, mits:
 - volledig betaald vóór 1 april 2020;
 - aangevraagd vóór 1 oktober 2020.

Ontslagrecht – Transitievergoeding

	<u>TV Wwz</u>	<u>TV Wab</u>
Op einddatum	(A) \leq 50 jaar	
	(B) 60 jaar en < 25 werknemers:	
•1,5 jaar in dienst:	0 mnd.	0,5 mnd.
•15 jaar in dienst:	5,83 mnd.	5 mnd.
•25 jaar in dienst:	10,83 mnd.	8,33 mnd.
Op einddatum 60 jaar en \geq 25 werknemers:		
•1,5 jaar in dienst:	0 mnd.	0,5 mnd.
•15 jaar in dienst:	11,66 mnd.	5 mnd.
•25 jaar in dienst:	15,83 mnd.	8,33 mnd.



WW-premiedifferentiatie - Wab

- Naar aard van het contract: flexibel/vast.
- Lage premie voor schriftelijke overeenkomst voor onbepaalde tijd:
 - jaarurennorm met gelijkmatige loonbetaling over jaar;
 - vast aantal uren per week zonder invulling tijdstippen;
 - vaste uren + ten hoogste 30% meer uren, tenzij fulltime;
 - BBL;
 - Jongeren (<21 jaar) die niet meer dan 12 uren per week werken.
- Hoge premie voor, bv.:
 - Oproepovereenkomst (nulurencontract, min-maxcontract);
 - Uitsluiting loondoorbetalingsverplichting.



WW-premiedifferentiatie - Wab

- Afschaffing sectorindeling en –fondsen.
- ook voor ZW en WGA, maar **niet** per 1 januari 2020.
- Verschil hoge en lage premie: 5 %-punt.
- Hoog 7,94%, laag 2,94%
- Informatieplicht onbepaalde tijd of oproepovereenkomst:
 - arbeidsovereenkomst / informatiebrief;
 - loonstrook;
 - portal UWV.

Overgangsrecht Onmiddellijke werking, tenzij!



Overgangsrecht – flexibele arbeid

Ketenregeling

- einde overeenkomst na 31 december 2019?
Keten is **3** jaar, tenzij afwijking in cao ten gunste van werknemer.

Oproepovereenkomst:

- Wanneer overeenkomst(en) op 1 januari 2020 12 maanden of langer heeft (hebben) geduurd, moet het aanbod vóór 1 februari 2020 worden gedaan.
Gemiddelde omvang? Zie 2019

Overgangsrecht – flexibele arbeid

Payroll

- payrollovereenkomst voor bepaalde tijd gesloten vóór 1-1-'20, voor de duur van die overeenkomst:
 - ketenregeling van toepassing na 26 weken (cao: 78 weken)
 - maximale duur ketenperiode in cao: 48 maanden
 - afwijkingen ten nadele van payrollwn zijn mogelijk.

Overgangsrecht – ontslagrecht

Cumulatiegrond en extra vergoeding

- **niet** van toepassing bij start van procedure bij kantonrechter vóór 1 januari 2020.

Transitievergoeding:

- Opzegging of verzoek tot ontbinding vóór 1-1-2020? Vergoeding volgens rekenmethode 2019
Nb. ook bij einde in 2020, ook bij hoger beroep
- Compensatie niet hoger dan verschuldigde transitievergoeding. Tv lager in 2020? Dan compensatie ook lager!

stadhouders
advocaten

Stadhouderslaan 49

Postbus 14028

3508 SB Utrecht

t 31 (0)30 2520855

f 31 (0)30 2520841

w www.stadhouders.nl

Peter Volk

volk@stadhouders.nl

Disclaimer

Deze presentatie is bestemd voor de sessie 'Wat staat er in de Wet arbeidsmarkt in balans en welke gevolgen heeft dat?' op het Congres Podia Festivals Evenementen op 2 oktober 2019 in Utrecht

De presentatie geeft algemene informatie over de Wab in beknopt tijdsbestek (45 min). Niet beoogd is juridisch advies te geven in concrete zaken.

Deze presentatie is met zorg opgesteld. Stadhouders Advocaten aanvaardt geen aansprakelijkheid voor de inhoud.