



*WELKOM BIJ ONS SEMINAR*



**Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)**

# Even voorstellen:

1. Cissy Bon



2. Annita Schouten



3. Wim Huurman



# Programma

1. Waarom de WAB?
2. Wijziging ketenregeling
3. Positie payrollers
4. Berekening transitievergoeding
5. Berekening van de WW-premies
6. Oproepovereenkomsten
7. Ontslaggronden
8. Compensatieregeling transitievergoeding
9. Tips en trucs



# 1. Waarom de WAB?

- ✓ Reparatie van de Wet Werk en Zekerheid (1 juli 2015)
- ✓ Beperken van onzekerheid over werk en inkomen en beperken van afwentelen van kosten en risico bij flexibele arbeid
- ✓ Vast contract aantrekkelijker maken
- ✓ Flexibele contracten minder vrijblijvend
- ✓ Ingangsdatum 1 januari 2020, behalve de compensatieregeling transitievergoeding (1 april 2020)



# 2a. Wijziging ketenregeling

- ✓ Op dit moment geldt 3 arbeidsovereenkomsten binnen maximaal 24 maanden. Daarna volgt onbepaalde duur
- ✓ Per 1 januari 2020 verandert dit naar 3 overeenkomsten binnen 36 maanden.
- ✓ Keten doorbreken minimaal 6 maanden +1 dag



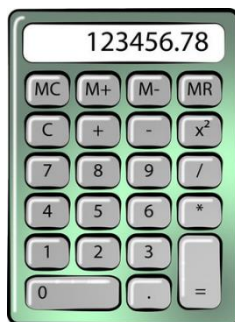
## 2b. Wijziging ketenregeling

- ✓ Opvolgend werkgeverschap en de eventuele periode als uitzendkracht tellen mee voor de keten, zelfs bij overgang van onderneming na faillissement
- ✓ Bij CAO kan worden afgeweken (seizoenskrachten of het hanteren van 6 overeenkomsten in maximaal 4 jaar)
- ✓ Ketenregeling is niet van toepassing op BBL-overeenkomsten, stageovereenkomsten of met minderjarigen voor minder dan 12 uur per week



# 2c. Wijziging ketenregeling

- ✓ Overgangsregeling bepaalt dat als per 31 december 2019 de 24 maanden en 3 overeenkomsten niet zijn verbruikt, je mag verlengen tot 36 maanden
- ✓ Transitievergoeding wordt in 2020 vanaf dag 1 van in dienst treden berekend
- ✓ Veel gebruikt was 7+8+8 maanden. Waarom?



# 3. Positie payrollers

- ✓ Payrollovereenkomst wordt opgenomen in de wet. Doorplaatsing is in basis niet toegestaan
- ✓ Payroller krijgt dezelfde arbeidsvoorwaarden, m.u.v. pensioen (laatste wordt nog uitgewerkt)
- ✓ Afwijkingen van de keten of de loondoorbetalingsverplichting zoals bij de uitzendovereenkomst zijn niet toegestaan





# 4a. Berekening transitievergoeding

- ✓ Het recht op transitievergoeding ontstaat op dit moment vanaf 24 maanden in dienst
- ✓ Vergoeding  $\frac{1}{6}$  maandsalaris inclusief vakantietoeslag, 13<sup>e</sup> maand e.d. per volle 6 maanden dienstverband
- ✓ Na 10 jaar in dienst  $\frac{1}{4}$  maandsalaris (inclusief vaste emolumenten) per 6 volle maanden
- ✓ Boven 50 jaar en 10 jaar in dienst  $\frac{1}{2}$  maandsalaris (inclusief vaste emolumenten) per 6 volle maanden



# 4b. Berekening transitievergoeding

- ✓ Het recht op transitievergoeding ontstaat vanaf dag 1 per 2020
- ✓ Berekening wordt 1/3 maandsalaris (inclusief vaste emolumenten) per jaar dienstverband
- ✓ De regelingen voor 10 jaar dienstverband en 50 jaar leeftijd vervallen
- ✓ De berekening wordt per dag. Dus stel iemand is 2 jaar, 3 maanden en 4 dagen in dienst geweest dan geldt:

$$(1/3 * 2) + (1/3 * 3/12) + (1/3 * 4/365) = X$$

$$X * \text{€ bruto maandloon} * 1,08 \text{ (VT)} * .. = Y$$



# 4c. Berekening transitievergoeding

- ✓ De oude regeling blijft bestaan, ook in 2020, als:
  - ✓ een doorlopende arbeidsovereenkomst voor 1-1-2020 is opgezegd door werkgever
  - ✓ voor 1-1-2020 een ontslagaanvraag is ingediend bij UWV
  - ✓ voor 1-1-2020 een ontbindingsverzoek bij de Kantonrechter is ingediend



# 5a. Berekening WW-premies

- ✓ De premies worden nu bepaald door de sectorcode
- ✓ Vanaf 1-1-2020 wordt het gebaseerd op de contractvorm. Het doel is om flexibel (ook bepaalde duur) duurder te maken en vast goedkoper. Het verschil is zelfs 5% (voor vast 2,94% en voor flexibel 7,94%)
- ✓ De vorm van de overeenkomst moet op de loonstrook worden vermeld. Jaarurenovereenkomst met evenredig loon over het jaar geldt als vast (laag), BBL ook en voor jonger dan 21 jaar en minder dan 12 over per week gemiddeld ook.



# 5b. Berekening WW-premies

- ✓ Het lage percentage dient te worden herzien als:
  - ✓ Het dienstverband binnen 5 maanden eindigt
  - ✓ Er per kalenderjaar meer dan 30% extra verloond wordt (t.o.v. overeengekomen) en de overeenkomst minder dan 35 uur per week is
  - ✓ De werknemer binnen een jaar een WW-uitkering aanvraagt wegens arbeidsuren-/inkomensvermindering werkgever
  - ✓ Geen sprake van overgangsrecht



# 6a. Oproepovereenkomsten

- ✓ De oproepovereenkomst per 1-1-2020 nu als definitie in de wet opgenomen:
  - ✓ Arbeidsduur is niet vastgelegd als één aantal uren per maximaal 1 maand, of per maximaal 1 jaar als het loon gelijkmatig wordt uitbetaald (bijvoorbeeld bij een jaarurennorm)
  - ✓ De loondoorbetalingsverplichting (ULV) is uitgesloten



# 6b. Oproepovereenkomsten

- ✓ Onder de definitie van een oproepovereenkomst vallen vormen als 'nuluren', 'min-max', de uitzendovereenkomst met uitgesloten loondoorbetaling en de jaarurenovereenkomst zonder regelmatige spreiding van loon
- ✓ Consignatiediensten, aanwezigheidsdiensten en bereikbaarheidsdiensten hebben tellen niet mee voor het bepalen van de aar van de arbeidsovereenkomst



# 6c. Oproepovereenkomsten

- ✓ Werkgever moet de oproepkracht minimaal 4 dagen van tevoren schriftelijk/elektronisch oproepen. In de CAO mag dit verkort worden tot 24 uur
- ✓ Als de werkgever de oproep binnen de 4 dagen intrekt of wijzigt, dan heeft de werknemer recht op de loondoorbetaling van de oorspronkelijke oproep
- ✓ Werknemer hoeft aan de oproep geen gehoor te geven
- ✓ De duur van de oproep blijft minimaal 3 uur





# 6d. Oproepovereenkomsten

- ✓ Na 12 maanden ontstaat voor de oproepkracht het recht op een arbeidsovereenkomst voor het gemiddelde aantal gewerkte uren over de afgelopen 12 maanden (tenzij er langer dan 6 maanden en een dag niet is gewerkt). De periode voor 1-1-2020 telt mee.
- ✓ Binnen een maand na afloop dient werkgever een schriftelijk aanbod te doen voor de vaste arbeidsduur. Werknemer hoeft dit niet te accepteren.
- ✓ Rechtsvermoeden van de arbeidsduur over 3 maanden blijft eveneens in stand (is nog geen recht)



# 7a. Ontslaggronden

- ✓ De ontslaggronden zijn huidig:
  - a. Bedrijfseconomische redenen
  - b. Langdurige ziekte / arbeidsongeschiktheid
  - c. Frequent ziekteverzuim
  - d. Disfunctioneren
  - e. Verwijtbaar handelen
  - f. Gewetensbezwaren
  - g. Verstoorde arbeidsverhouding
  - h. Andere zwaarwegende omstandigheden



# 7b. Ontslaggronden

- ✓ Waar eerst een ontslaggrond voldragen (procedureel volledig doorlopen en inhoudelijk volledig onderbouwd) diende te zijn, is er weer een combinatiegrond mogelijk (i-grond). De volgende gronden mogen gecombineerd:
  - c. Frequent ziekteverzuim
  - d. Disfunctioneren
  - e. Verwijtbaar handelen
  - g. Verstoorde arbeidsverhouding
  - h. Andere zwaarwegende omstandigheden



# 7c. Ontslaggronden

- ✓ Let op dat bij een combinatiegrond de Kantonrechter een hogere transitievergoeding (maximaal 1,5 \* transitievergoeding) en nog een billijke vergoeding kan toekennen. Dit hoeft echter niet
- ✓ De herplaatsingsverplichting voor de werkgever blijft ook bij de i-grond bestaan
- ✓ Voor ontbindingsverzoeken voor 1-1-2020 blijft het oude recht van toepassing



# 8. Compensatie transitie

- ✓ Vanaf 1-7-2015 kan een compensatie aan UWV worden verzocht voor betaalde transitievergoedingen na langdurige arbeidsongeschiktheid (2 jaar)
- ✓ De vergoeding is niet hoger dan het loon tijdens de ziekteperiode
- ✓ De wijze van beëindiging is niet relevant voor de compensatie
- ✓ De aanvraag kan (terugwerkend) vanaf 1-4-2020 via een digitaal formulier (UWV)



# 9. Tips en trucs

- ✓ Inventariseer de huidig lopende flexcontracten (vooral bepaald en oproep)
- ✓ Kijk wat de effecten zijn (transitievergoeding, WW-premie, risico van arbeidsongeschiktheid)
- ✓ Bepaal wat het meest handige vervolg is (termijn, alvast opzeggen)
- ✓ Vraag advies bij twijfel (ook voor herzien overeenkomsten)

