

W E L K O M

Van Soest  Partners
accountants adviseurs

Van Soest  Partners
accountants adviseurs

4 december 2019

1 januari 2020

oproepkrachten
ketenregeling
ontslagrecht
financiering van de WW

cumulatiegrond
payrolling
transitievergoeding
proeftijd **flexibele arbeid**



Wet arbeidsmarkt in balans

Aanpassingen en verbeteringen t.o.v. de WWZ (01-07-2015):

- creëren van nieuwe balans tussen baanzekerheid en kansen op de arbeidsmarkt
- werknemers meer perspectief bieden op zekerheid
- aangaan vast contract aantrekkelijker en minder risicovol maken voor werkgevers
- repareren onwenselijke effecten WWZ

- **Verruiming ketenregeling**
- **Transitievergoeding**
- **Ontslaggronden**
- **Oproepovereenkomst**
- **WW-premiedifferentiatie**

Ketenregeling



Hoe is het nu?

- 3 - 2 - 6
- *3 contracten bepaalde tijd*
- *2 jaar (24 maanden)*
- *6 maanden tussenliggend*
- Vast:
- *4^e contract en/of elkaar opvolgende contracten gezamenlijk > 2 jaar overschrijden!*

Hoe is het nu?

- 3 - 2 - 6
- *3 contracten bepaalde tijd*
- *2 jaar (24 maanden)*
- *6 maanden tussenliggend*
- Vast:
- *4^e contract en/of elkaar opvolgende contracten gezamenlijk > 2 jaar overschrijden!*

Hoe wordt het met de WAB?

- 3 - 3 - 6
- *3 contracten bepaalde tijd*
- ***3 jaar (36 maanden)***
- *6 maanden tussenliggend*
- Vast:
- *4^e contract en/of elkaar opvolgende contracten gezamenlijk > **3 jaar** overschrijden!*

Vanaf wanneer geldt het?

Voor een arbeidsovereenkomst die eindigt op of na 01-01-2020 geldt de ketenbepaling van 3 jaar

**Dit geldt óók als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 01-01-2020 !
(geen overgangsrecht)**



‘Wist u datjes’:

- uitzondering ketenbepaling in primair onderwijs voor invalkrachten bij ziekte
- 2 rekenvoorbeelden:
 - contract I 01-06-2018 t/m 30-11-2018, contract II 01-12-2018 t/m 30-11-2019, contract III 01-12-2019 t/m 30-11-2020
 - contract III blijft bepaalde tijd en eindigt van rechtswege op 01-12-2020!
 - contract I 01-10-2017 t/m 31-05-2018, contract II 01-06-2018 t/m 31-05-2019, contract III 01-06-2019 t/m 31-05-2020
 - contract III wordt op 01-10-2019 contract voor onbepaalde tijd en duurt dus voort na 01-06-2020!

Transitievergoeding



Hoe is het nu?

- Vergoeding:
- *eerste 10 jaar:*
1/6 maandsalaris per halfjaar
- *daarna:*
1/2 maandsalaris per jaar
- *50+*
met minimaal 10 dienstjaren:
1 maandsalaris per dienstjaar
- Aanspraak:
- *dv \geq 2 jaar*
- *dv beëindigd op initiatief wg*

Hoe is het nu?

- Vergoeding:
- *eerste 10 jaar:*
1/6 maandsalaris per halfjaar
- *daarna:*
1/2 maandsalaris per jaar
- *50+*
met minimaal 10 dienstjaren:
1 maandsalaris per dienstjaar
- Aanspraak:
- *dv \geq 2 jaar*
- *dv beëindigd op initiatief wg*

Hoe wordt het met de WAB?

- Vergoeding:
- ***altijd***
1/3 maandsalaris per jaar naar rato
- ***uitzondering*** voor *dv > 10 jaar en 50+*
geldt per 01-01-2020 ***niet meer***
- Aanspraak:
- ***direct!***
- *dv beëindigd op initiatief wg*
- Compensatieregeling:
- ***langdurige ao*** → ***01-04-2020 m.t.k.!***
- ***einde onderneming*** → ***01-01-2021***
 - ***overlijden***
 - ***ziekte***
 - ***pensioen***

Vanaf wanneer geldt het?

Per 1 januari 2020

Let op:

Start een ontslagprocedure bij UWV of Kanton vóór 01-01-2020 en is de arbeidsovereenkomst voor die tijd opgezegd of werknemer heeft met opzegging ingestemd...

...dan geldt het oude recht !



Transitievergoeding en compensatieregeling

‘Wist u datjes’:

- wanneer uitbetaling TV tot onaanvaardbare gevolgen leidt, is betaling in maximaal 6 termijnen mogelijk
 - te vermeerderen met wettelijke rente!
- grote verschillen TV voor en na 01-01-2020
 - recht vanaf dag1
 - hogere opbouw na 10 jaar dienstverband: vervalt
 - tijdelijke regeling 50+ werknemers: vervalt
- vervaltermijn blijft 3 maanden (initiatief werknemer!)
- NIEUW: compensatieregeling ao (m.t.k. vanaf 01-07-2015)
 - slapende dienstverbanden

Ontslaggronden



Hoe is het nu?

- a) bedrijfseconomische redenen
- b) *langdurige arbeidsongeschiktheid*

- c) *frequent ziekteverzuim*
- d) *disfunctioneren*
- e) verwijtbaar handelen
- f) *gewetensbezwaren*
- g) *verstoorde arbeidsverhouding*
- h) *andere omstandigheden*

Hoe is het nu?

- a) bedrijfseconomische redenen
- b) *langdurige arbeidsongeschiktheid*

- c) *frequent ziekteverzuim*
- d) *disfunctioneren*
- e) verwijtbaar handelen
- f) *gewetensbezwaren*
- g) *verstoorde arbeidsverhouding*
- h) *andere omstandigheden*

Hoe wordt het met de WAB?

- a) bedrijfseconomische redenen
- b) *langdurige arbeidsongeschiktheid*

- c) *frequent ziekteverzuim*
- d) *disfunctioneren*
- e) verwijtbaar handelen
- f) *gewetensbezwaren*
- g) *verstoorde arbeidsverhouding*
- h) *andere omstandigheden*

- i) *cumulatiegrond* (m.u.v. a en b):
*combinatie van ontslaggronden***

Vanaf wanneer geldt het?

Per 1 januari 2020

Let op:

Het kan nuttig zijn om lopende ontslagtrajecten opnieuw te beoordelen om te zien of de cumulatiegroond uitkomst kan bieden !



‘Wist u datjes’:

- Combinatie disfunctioneren (d) en verstoorde arbeidsverhouding (g) ligt meest voor de hand
- Beoordeling aan rechter en herplaatsingsverplichting blijft bestaan
- Rechter kan extra vergoeding toekennen van maximaal 50% van TV
- Betrekking op ontbindingsverzoeken ingediend na 01-01-2020
- Kans op toewijzing door kantonrechter lijkt groter
- Meer ontslagmogelijkheden voor werkgever met ‘beperkt’ dossier, maar in totaliteit moet er nog steeds een voldragen ontslaggrond zijn



Hoe is het nu?

- oproepovereenkomst met elkaar afspreken en die **oneindig voortzetten**
 - *(max. 26 weken)*
 - *(rechtsvermoeden)*
- **onzekere termijnen** voor het oproepen en afzeggen van een oproepkracht

Hoe is het nu?

- oproepovereenkomst met elkaar afspreken en die **oneindig voortzetten**
 - (max. 26 weken)
 - (rechtsvermoeden)
- **onzekere termijnen** voor het oproepen en afzeggen van een oproepkracht

Hoe wordt het met de WAB?

- **verplichting** om elke oproepkracht na 12 maanden een arbeidsovereenkomst aan te bieden o.b.v. het gemiddeld aantal gewerkte uren per maand in het voorgaande jaar !
 - (max. 26 weken)
 - (rechtsvermoeden)
- **oproepkracht moet minstens 4 dagen van tevoren schriftelijk worden opgeroepen !**
 - (app of e-mail)

Vanaf wanneer geldt het?

Per 1 januari 2020

Let op:

Werken oproepkrachten op het tijdstip van inwerkingtreding al langer dan 12 maanden, dan moet de werkgever hen voor 1 februari 2020 een aanbod voor een vaste arbeidsomvang doen !



‘Wist u datjes’:

- ‘Oproepkracht’ wordt vastgelegd in de wet
- Oproepkracht, zodra:
 - arbeidsomvang is niet vastgelegd en loon gelijkmatig verdeeld
 - geen werk = geen loon is overeengekomen
 - nulurencontract, min-maxcontract, zonder verschijnplicht
- Oproeptermijn werkgever van 4 dagen
- Opzegtermijn werknemer is 4 dagen!
 - mits tussentijds opzegbeding opgenomen in contract

‘Wist u datjes’:

- Na 12 maanden verplicht aanbod vaste arbeidsomvang o.b.v. gemiddelde aantal gewerkte uren
- Werknemer heeft één maand de tijd voor acceptatie aanbod, maar mag aanbod wijzigen (middels keuzeformulier)
- Bij uitblijven aanbod:
 - werknemer behoudt recht op loon over gemiddelde aantal gewerkte uren
 - loonvordering kan tot vijf jaar terug worden ingesteld !!

‘Wist u datjes’:

- Op loonstrook vermelden:
 - vast...oproep...schriftelijke arbeidsovereenkomst ja of /nee...
bepaalde of onbepaalde tijd
- Stem oproep eerst mondeling af en pas 4 dagen van te voren schriftelijk
- Leg weigering aanbod door werknemer schriftelijk vast
- Let op met de tussenliggende periode van 6 maanden (ketenregeling)
- Mogelijkheid van beroep op rechtsvermoeden blijft!

‘Wist u datjes’:

- Payroll werknemer krijgt vrijwel gelijke status
 - primaire arbeidsvoorwaarden: loon
 - secundaire arbeidsvoorwaarden: pensioen en verlof
 - (pensioen per 01-01-2021)
- Inlener is via ketenaansprakelijkheid hoofdelijk aansprakelijk
- Bijzondere bepalingen uitzendovereenkomst gelden niet:
 - géén uitzendbeding (geen einde payrollovereenkomst als werknemer ziek is of uitlening wordt beëindigd)
 - géén afwijking ketenregeling

WW-premiedifferentiatie



Hoe is het nu?

- hoge of lage premie?
- *afhankelijk van de sector waar een bedrijf actief in is*
 - *bouw*
 - *schilders*
 - *horeca*
 - *agrarisch*
 - *culturele instellingen*

Hoe is het nu?

- hoge of lage premie?
- *afhankelijk van de sector waar een bedrijf actief in is*
 - *bouw*
 - *schilders*
 - *horeca*
 - *agrarisch*
 - *culturele instellingen*

Hoe wordt het met de WAB?

- hoge of lage premie?
 - *verschil hoog-laag wordt 5% !*
 - *alle sectoren !*
- *het contract is leidend!*
 - *laag → onbepaalde tijd én vaste arbeidsomvang (30% !)*
 - *laag → < 21 jaar én <12 uur p/wk*
 - *laag → BBL-er*
 - *hoog → bepaalde tijd*
 - *hoog → oproepkracht*
 - *hoog → min-max*

Vanaf wanneer geldt het?

Per 1 januari 2020

Let op:

Zorg dat u in het bezit bent van een schriftelijke arbeidsovereenkomst!

Vermelding soort contract op de loonstrook wordt verplicht !



‘Wist u datjes’:

- lage WW-premie 2,94%:
 - schriftelijk én onbepaald én vaste urenomvang
 - jonger dan 21 jaar én minder dan 12 uur per week
 - BBL
- hoge WW-premie (7,94%):
 - alle overige flexibele contracten
- herziening lage WW-premie, indien:
 - ook onbepaalde tijd eindigt binnen 2 maanden (ongeacht reden)
 - werknemer > 30% aan uren uitbetaald krijgt dan contractueel overeengekomen
 - tenzij vast contract voor minimaal 35 uur per week
 - werkgever is verantwoordelijk voor herziening via loonaangifte

- stuwmeer aan overuren omzetten naar bonus?!
- lage WW-premie en toch flexibiliteit?
 - jaarurensystematiek
 - periodieke uren per tijdvak opnemen in arbeidsovereenkomst
- controleren aanwezigheid schriftelijke arbeidsovereenkomst voor werknemer met vaste arbeidsomvang / onbepaald
- maak werk van slapende dienstverbanden!
- documenten bij salarisadministratie bewaren!...Qwoater (AVG)

Helder en duidelijk ?!

