

‘*WABlief?*’

**Informatiebijeenkomst Wet arbeidsmarkt in balans
Ondernemersvereniging Voorschoten - Ondernemend Wassenaar
3 maart 2020**

Jeffrey Kenens, advocaat partner Arbeidsrecht

Programma

19.30-20.00 uur

Ontvangst met koffie en thee

20.00-20.45 uur

Presentatie “*WABlief?*”

20.45-21.00 uur

De Grote WAB Quiz!

21.00-22.00 uur

Borrel

Commissie Borstlap

Vraag van het kabinet:

Is de huidige wet- en regelgeving voldoende toegesneden op de toekomstige behoeften en omstandigheden?

Conclusie Commissie Borstlap:

“Nederland moet de bakens verzetten en de regels rondom werk herontwerpen.”

Commissie Borstlap

Hoe?

Vijf bouwstenen

1. Bevorder interne wendbaarheid, rem externe flexibiliteit af.
2. Creëer een overzichtelijker stelsel van contractvormen.
3. Stel alle werkenden in staat zich te ontwikkelen en te (blijven) leren.
4. Zorg voor een fiscaal gelijke behandeling van en basisinkomenszekerheid voor alle werkenden.
5. Kom tot een activerend en inclusief arbeidsmarktbeleid.

WAB

Wet arbeidsmarkt in balans

Flexibele arbeid

Vast minder vast, flex minder flex

Cumulatiegrond

Ketenregeling

Transitievergoeding

WW-premie

Oproepkrachten

Ontslagrecht

Payrolling

Oproeptermijn

Tijdpad wetgevingsprocedure WAB



WAB: DRIE HOOFDONDERWERPEN

I. Flexibele arbeid

- Ketenregeling
- Oproepkrachten
- Payroll

II. Ontslagrecht

- Cumulatiegrond
- Wijziging transitievergoeding

III. WW-financiering

- Premiedifferentiatie naar de aard van het contract

Flexibele arbeid:

Ketenregeling

Aanpassen ketenregeling:
doel is ruimte geven voor flex waar dat
nodig is

Verlenging van de maximumtermijn van twee
naar drie jaar, tenzij afwijking in de CAO (van
36 naar 48 maanden en van drie naar zes
contracten)

Doorbrekingstermijn blijft zes
maanden, tenzij afwijking in de CAO
(van zes naar drie maanden)



VRAAG 1. ketenregeling



Flexibele arbeid:

Oproepkrachten

**Definitie
oproepovereenkomst**

**Oproep minimaal vier
dagen van te voren**

**Verplicht aanbod
vaste omvang**

**Opzegtermijn is
vier dagen**



Definitie oproepovereenkomst

Geen eenduidig aantal
uren per maand / per
jaar

OF

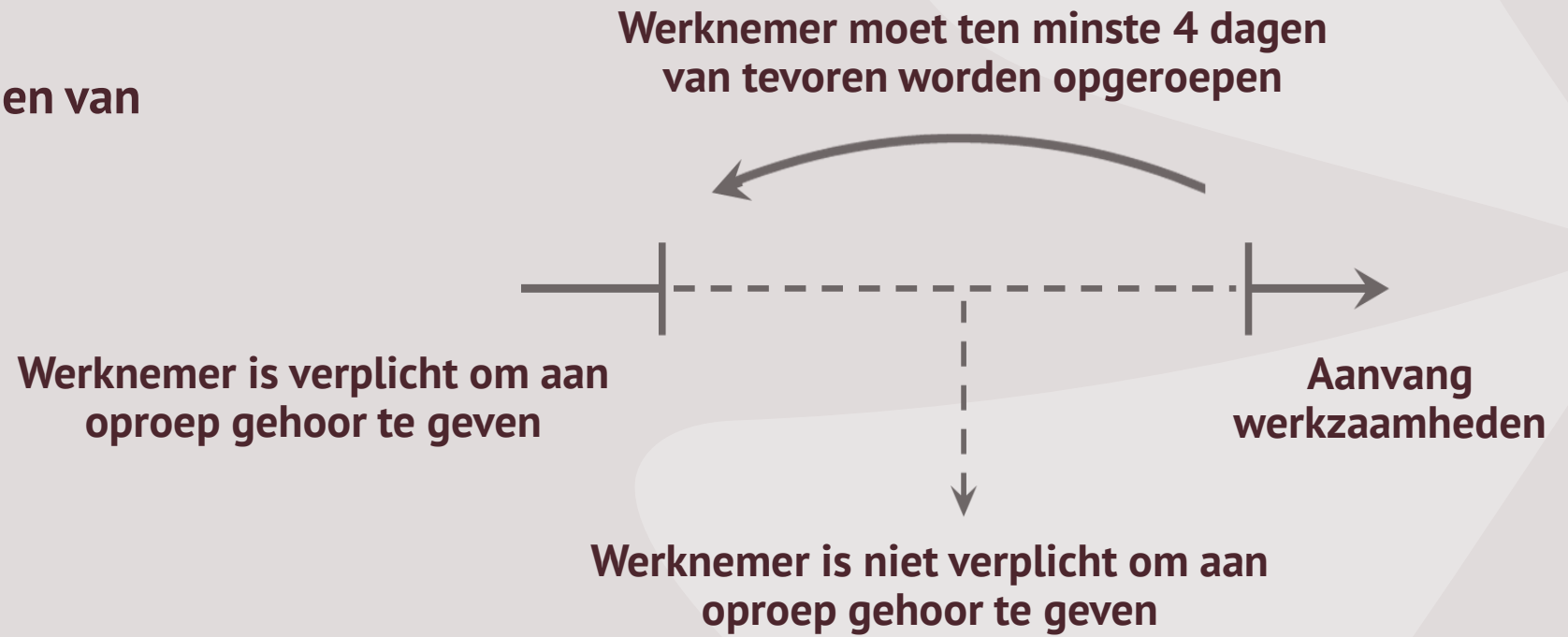
Afgesproken dat de
loondoorbetalings-
verplichting niet geldt



Contractsvorm (oproepovereenkomst)
vermelden op loonstrook

Oproep minimaal vier dagen van te voren

- Drie uur verplichte oproep
- Ten minste vier kalenderdagen van tevoren
- Minimaal 24 uur bij CAO



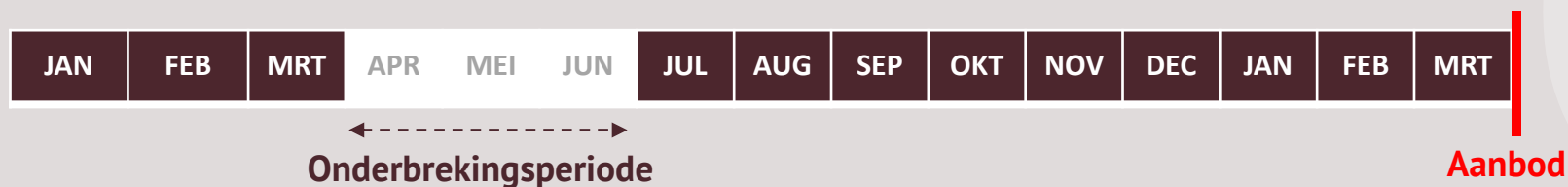
AANBOD VASTE UREN OMVANG NA 12 MAANDEN

- Aanbod moet **schriftelijk of elektronisch** plaatsvinden
- Werknemer heeft **acceptatietermijn** van 1 maand
- Na acceptatie is er geen sprake meer van oproepovereenkomst
- Geldt ook bij **opvolgend werkgeverschap**
- Niet nakoming van werkgever tot het doen van aanbod leidt toch tot **loonbetalingsverplichting** over de uren, die de werkgever als **vaste uren** had moeten aanbieden

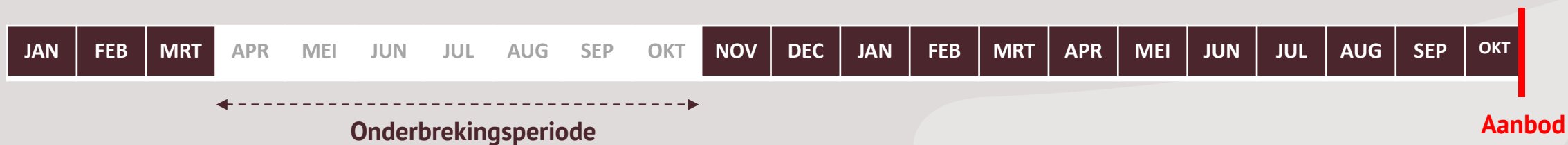


AANBOD VASTE UREN OMVANG NA 12 MAANDEN

1. Oproepovereenkomsten die elkaar opvolgen met onderbreking van minder dan 6 maanden tel je bij elkaar op



2. Bij onderbreking van meer dan 6 maanden start de teller opnieuw



AANBOD = totaal aantal gewerkte uren in laatste 12 maanden / 12 maanden

Flexibele arbeid:

Payrolling is geen uitzenden meer

Payrolling valt niet meer onder de definitie van de uitzendovereenkomst (artikel 7:690 BW).

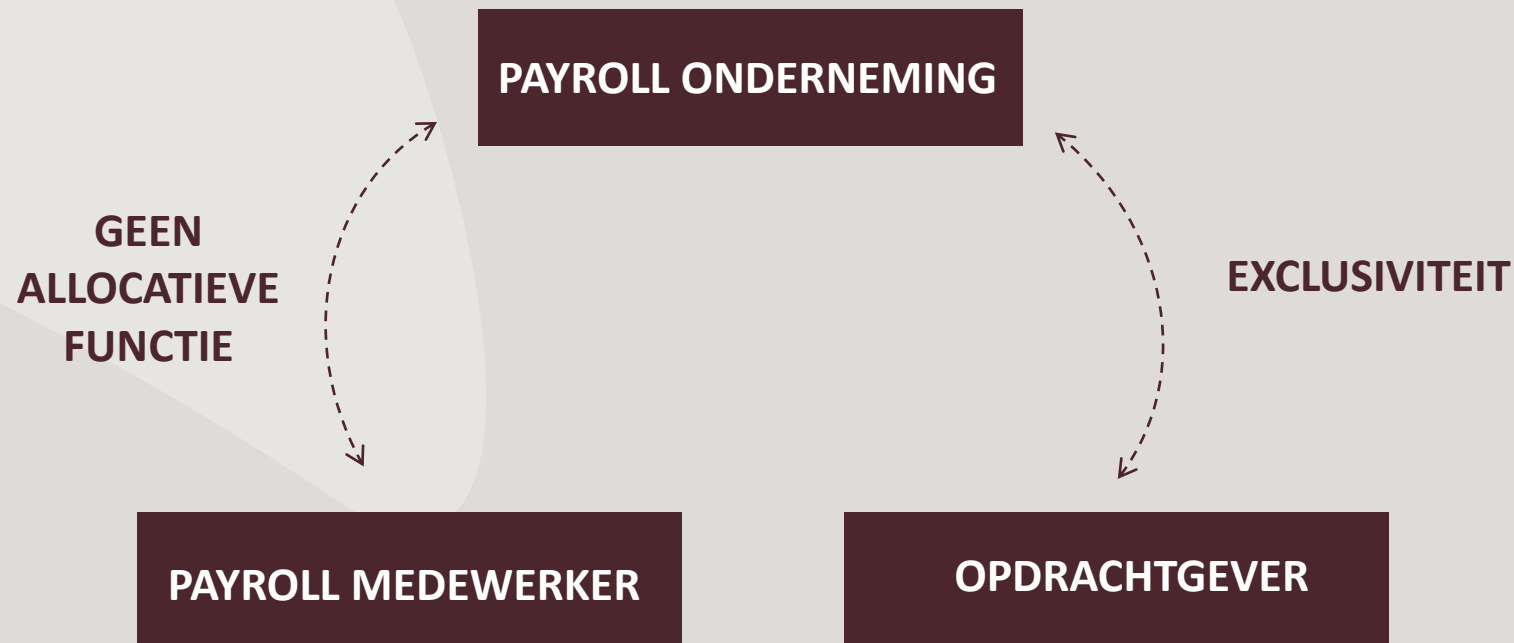
Er komt een definitie van payrolling, artikel 7:692 BW:

*“De payrollovereenkomst is de uitzendovereenkomst, waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde **niet** tot stand is gekomen in het kader van het **samenbrengen van vraag en aanbod** op de arbeidsmarkt **en** waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.”*

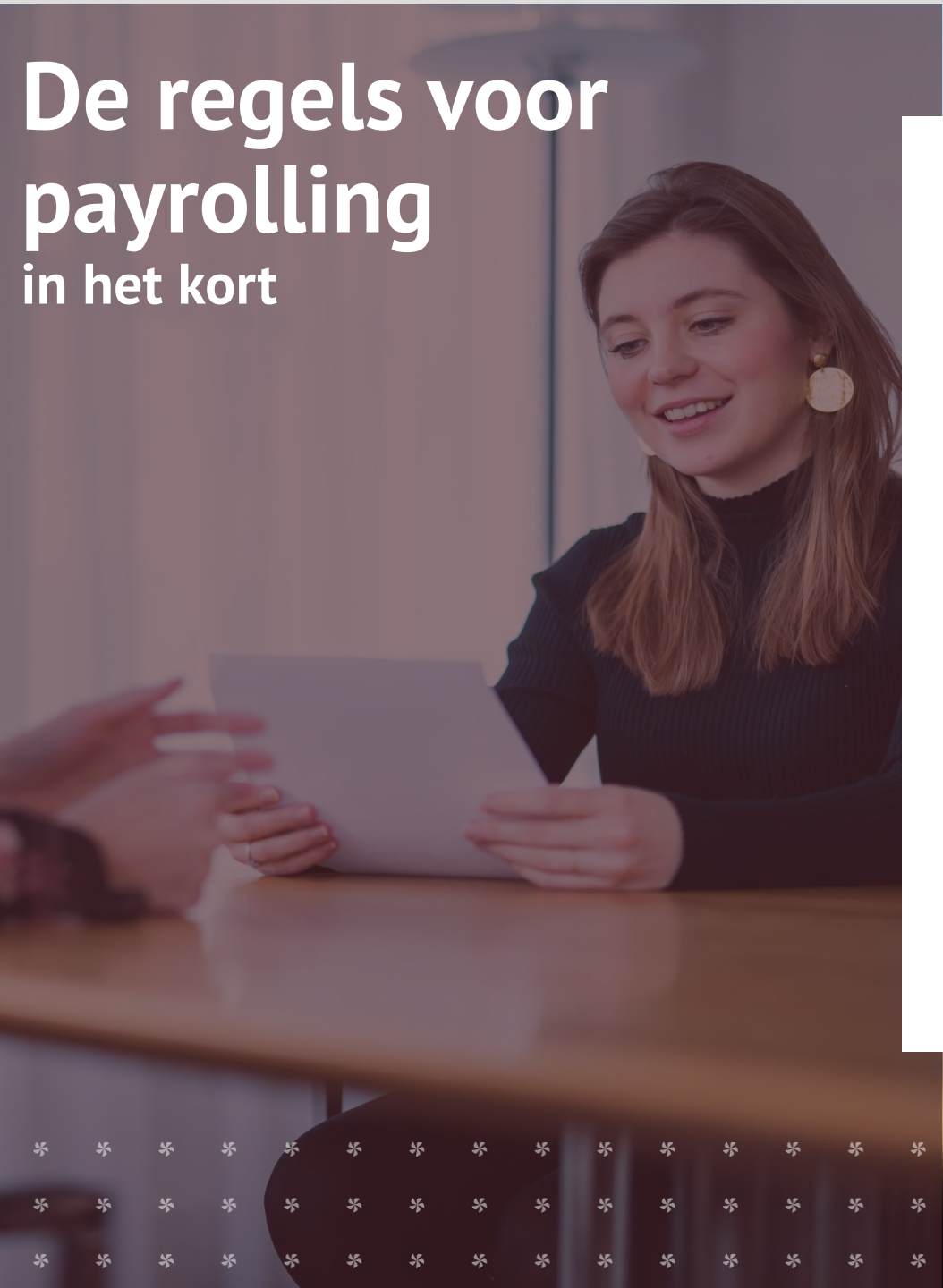
DEFINITIE PAYROLLING:

Twée essentiële verschillen met uitzenden

1. Ontbreken van de allocatiefunctie (samenbrengen vraag en aanbod)
2. **Exclusiviteit** (werknemers mogen alleen met toestemming van de opdrachtgever ergens anders ter beschikking gesteld worden).



De regels voor payrolling in het kort



Een payrollwerknemer valt voortaan onder het reguliere ketenrecht, zoals dat ook geldt bij hun opdrachtgever.

Payrollwerknemers krijgen volledig dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij de opdrachtgever en een gelijke of gelijkwaardige functie uitoefenen

De payrollwerknemer heeft per 1-1-2021 recht op een adequaat pensioen en dat kan op twee manieren:

1. aansluiting bij pensioenregeling van opdrachtgever
2. payrollwerkgever sluit zelf een adequate pensioenregeling af.



Cumulatiegrond

WWZ-ontslaggronden (art. 7:669 BW)

- a) bedrijfseconomisch
- b) langdurige ziekte
- c) frequent verzuim
- d) disfunctioneren
- e) verwijtbaar handelen / nalaten werknemer
- f) werkweigering gewetensbezwaren
- g) verstoorde arbeidsrelatie
- h) restgrond

WAB-grond:

- i) een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met e, g en h, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

Ontslagrecht:

Cumulatiegrond

De cumulatiegrond geldt als er geen sprake is van een voldragen ontslaggrond, maar waarbij de beëindiging wel gerechtvaardigd wordt geacht

i-grond geldt alleen voor na inwerkingtreding wet ingediende ontbindingsverzoeken

Rechter kan bij toewijzing van deze grond een extra vergoeding toekennen van maximaal de helft van de transitievergoeding



Cumulatiegrond

Eerste gepubliceerde uitspraak cumulatiegrond:
Rechtbank Noord-Holland
17 februari 2020

Niet gebleken van verwijtbaar handelen, disfunctioneren en ernstig en duurzaam verstoorde arbeidsverhouding. Beroep op cumulatiegrond slaagt niet. Deze grond is niet afzonderlijk toegelicht. Bovendien ook geen bijna voldragen ontslaggrond.

Afwijzing van de ontbinding



A smiling man in a blue suit and red tie is leaning over a table, pointing at something off-camera. The background is a blurred office setting.

Ontslagrecht:

Transitievergoeding

**Vanaf dag één
verschuldigd**

**Ieder gewerkt
dienstjaar bouwen
werknemers 1/3
maandsalaris op**

**Duur ook niet
meer afgerond op
halve jaren**

**Wet compensatie
transitievergoeding**

NB. De overgangsregeling voor de transitievergoeding voor oudere werknemers (artikel 7:673a BW) vervalt per 1 januari 2020.

Transitievergoeding

Vóór 1 januari 2020

Na twee jaar dienstverband:

Eerste tien jaar: $\frac{1}{6}$ bruto
maandsalaris voor elk **half jaar**

Vanaf tien jaar: $\frac{1}{4}$ bruto
maandsalaris voor elk **half jaar**

Na invoering WAB

Vanaf eerste dag dienstverband:

$\frac{1}{3}$ bruto maandsalaris per **heel dienstjaar**

De berekening gaat pro rato; geen afronding meer
op halve of hele jaren

Voorbeeld berekening 1.

- Datum indiensttreding: 1 oktober 1984
- Geboortedatum: 1 mei 1962
- Salaris all-in bedraagt EUR 2.800,- bruto per maand

Transitievergoeding per 1 oktober 2019:
EUR 53.433,-

Transitievergoeding per 1 januari 2020 (zonder WAB):
EUR 44.333,-

Transitievergoeding per 1 januari 2020 (met WAB):
EUR 32.666,-

Voorbeeld berekening 2.

Pro rato berekenen:

- ❖ Dienstverband 8 jaar en 2 maanden
- ❖ De werknemer heeft een bruto maandsalaris van € 3.600
- ❖ Transitievergoeding over de hele dienstjaren: $8 \times (1/3 \text{ van } € 3.600) = € 9.600$ bruto.
- ❖ De transitievergoeding over de resterende 2 maanden:
Formule = (feitelijk bruto salaris / bruto maandsalaris) x (1/3 x bruto maandsalaris / 12)
- ❖ Het feitelijk bruto salaris = $2 \times € 3.600 = € 7.200$
- ❖ Formule: $(€ 7.200 / € 3.600) \times (1/3 \times € 3.600 / 12) = € 200$.
- ❖ De totale transitievergoeding: $€ 9.600 + € 200 = € 9.800$

Voorbeeld berekening 3.

Pro rato berekenen:

- ❖ Dienstverband vier dagen (proeftijdontslag)
- ❖ De werknemer ontving € 350 over deze 4 dagen
- ❖ De transitievergoeding over deze 4 dagen: **Formule = (feitelijk bruto salaris / bruto maandsalaris) x (1/3 x bruto maandsalaris / 12)**
- ❖ Het feitelijk bruto salaris = € 350
- ❖ Bruto maandsalaris = salaris over deze 4 dagen = € 350
- ❖ Formule: $(€ 350 / € 350) \times (1/3 \times € 350 / 12) = € 9,75$.
- ❖ De transitievergoeding: € 9,75

Transitievergoeding en een slapend dienstverband

- ❖ Wet compensatie transitievergoeding.
- ❖ Compensatieaanvraag tijdig indienen bij UWV vanaf 1 april 2020.
- ❖ Werkgever is verplicht mee te werken aan de beëindiging van een slapend dienstverband als de werknemer daar om vraagt.

WW-financiering:

Premiedifferentiatie in plaats van sectoraal verlonen

- ❖ Werkgever gaat lagere WW-premie betalen voor werknemer met een vast contract met vaste omvang.
- ❖ Werkgever gaat hogere WW-premie betalen voor werknemer met een tijdelijk of flexibel contract.
- ❖ Verplichting om de aard van het contract zichtbaar te maken op de loonstrook.
- ❖ Schriftelijkheidsvereiste.

De Grote WAB Quiz!

Ga naar www.menti.com en gebruik de code 89 45 43

Vragen?

Vestiging Leiden

Vondellaan 51

2332 AA Leiden

T. +31 71 535 80 00 / 06 22 56 49 59

E. kenens@tk.nl

Vestiging Amsterdam

Keizersgracht 482

1017 EG Amsterdam

T. +31 20 341 59 56

Vestiging Alphen aan den Rijn

Flemingweg 8

2408 AV Alphen a/d Rijn

T. +31 17 241 98 44

**Bedankt voor uw
aandacht!**