



Den Haag

Den Haag onderneemt 2019



Starten,
Groeien,
Doorgroeien

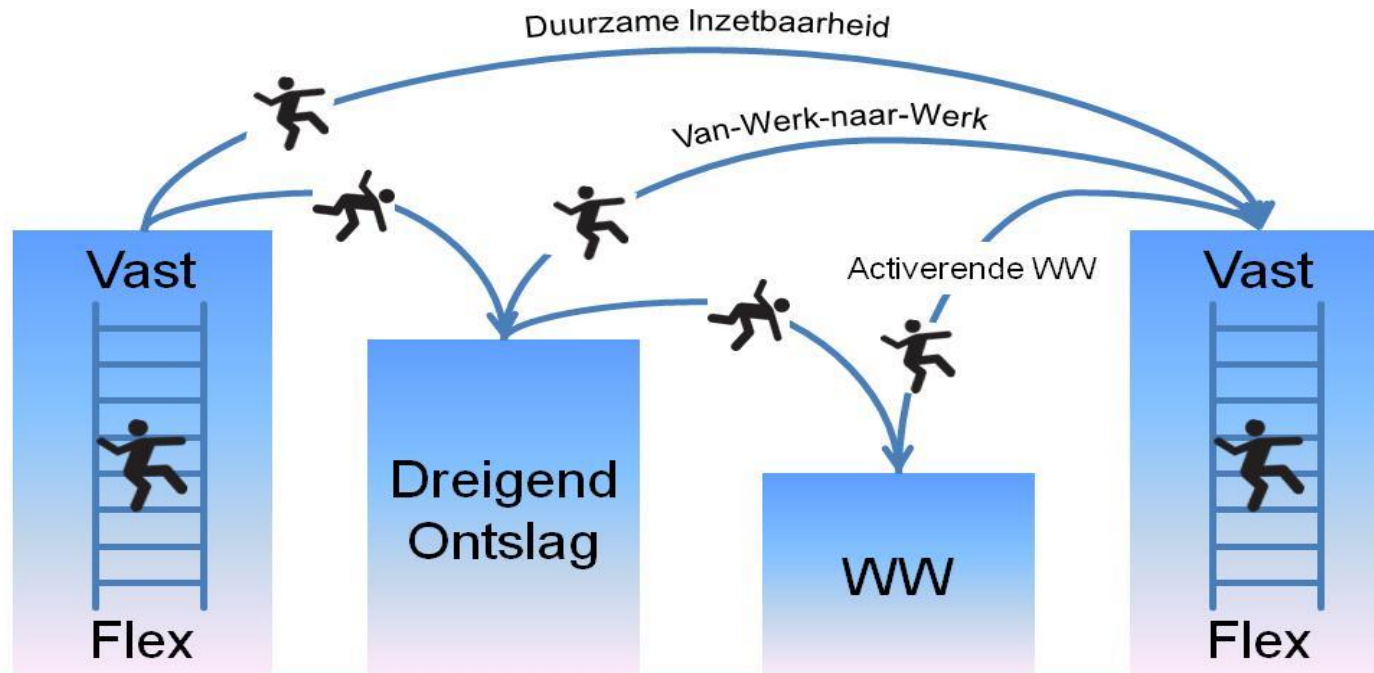
DayOne

DayOne
advocaten

De WAB per 1 januari 2020

VINCENT BREEDVELD

WWZ per 2015:



Per 1 januari 2020 de WAB

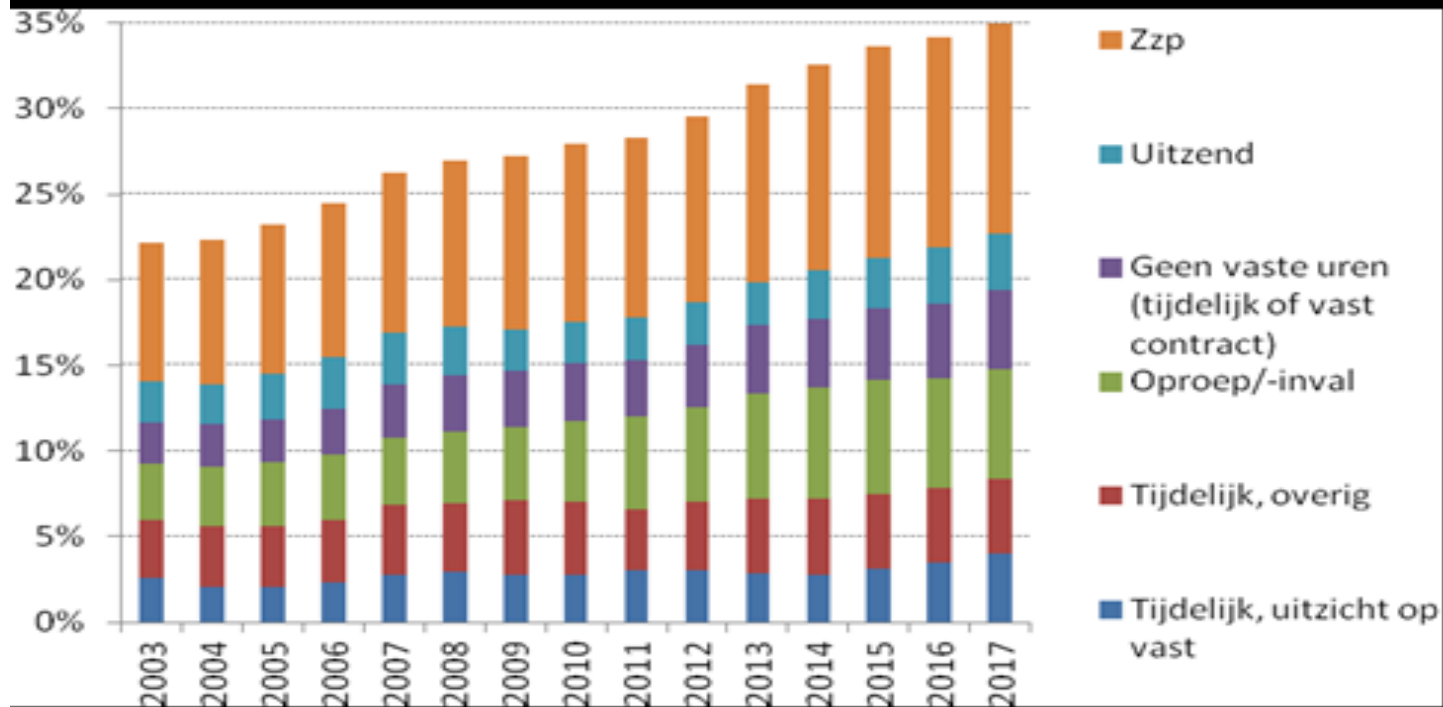
Doel WWZ:

- positie flexwerkers versterken;
- ontslagrecht: eenvoudiger, eerlijker, sneller en minder kostbaar voor werkgevers;
- sneller de WW uit.

Doel WAB:

- Kloof tussen vaste en flexibele contracten kleiner.
- Oproepkrachten en payrollwerknemers krijgen meer zekerheid, aantrekkelijker om vast contract aan te bieden.

“een nieuwe balans tussen zekerheid en kansen, een balans die past bij deze tijd.”



Per 1 januari 2020 de WAB

1. Premiedifferentiatie WW;
2. Nieuwe mogelijkheid tot ontslag;
3. Transitievergoeding vanaf dag 1;
4. Wijziging ketenregeling;
5. Payrollwerknemer gelijke arbeidsvoorwaarden;
6. Oproepwerknemers oproeptermijn + aanbod vaste uren?

Wijziging WW premie

- Lage WW premie: voor vaste werknemers (schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die geen oproepovereenkomst is);
- Hoge premie: voor alle andere arbeidscontracten (bepaalde tijd, oproep etc.).

Vast : 2,94%

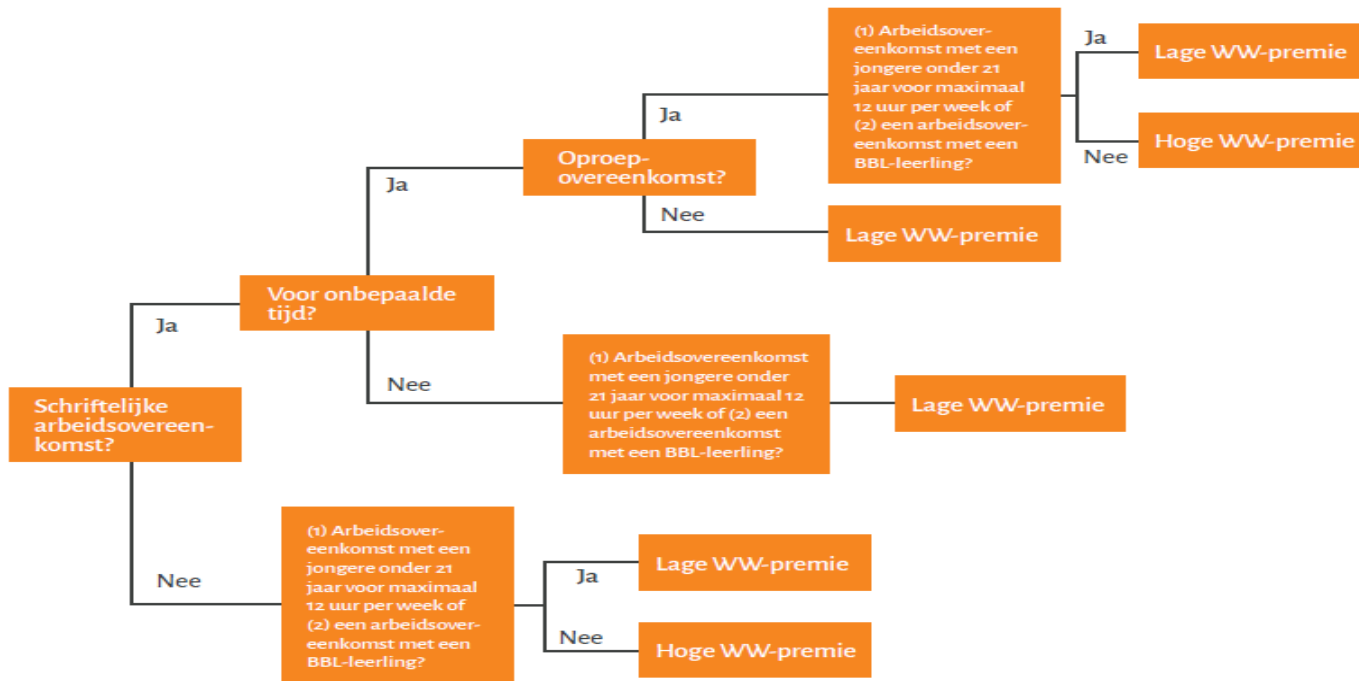
Flexibel : 7,94%

(Gevolg: flexibele arbeid wordt duurder; het verschil tussen de hoge en lage WW premie 5 procent punten)

Wijziging WW premie

Tip: Overwogen kan worden om uit kostenoverweging te schuiven van variabel naar vast en om in ieder geval de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd schriftelijk vast te leggen.

Overzicht "geleend van" Quoratio



Ontslagregeling: huidige routes

Ontslaggronden WWZ (art. 7:669 lid 3 BW):

- a. Bedrijfseconomische gronden;
- b. Langdurige arbeidsongeschiktheid;
- c. Herhaaldelijk ziekteverzuim;
- d. Disfunctioneren;
- e. Verwijtbaar handelen of nalaten;
- f. Ernstig gewetensbezwaar;
- g. Verstoorde arbeidsverhouding;
- h. Andere omstandigheden.

Nieuwe cumulatiegroond (i-Grond)

Nieuwe cumulatiegroond:

i-grond, combinatie van redenen.

Risico: max 50% hogere vergoeding.

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

(later amendement: f mag ook niet gecombineerd worden)

Transitievergoeding

Ouderdomextra's + anciënteitsextra's komen te vervallen.
Het wordt voor iedereen 1/3 maandsalaris per heel dienstjaar.
MAAR: recht op transitievergoeding vanaf dag 1!
Wordt tijdsevenredig berekend.

Tipje: ontslagzaken starten na 31 december 2019.

Transitievergoeding

Rekenvoorbeeld:

Arbeidsovereenkomst 9 jaar en 5 dagen, salaris EUR 3.000,-- per maand:

$9 \times (1/3 \times 3.000) =$ EUR 9.000,--

over 5 dagen = EUR 21,21

Totaal EUR 9.022,21

Werknemer ontslagen in proeftijd: na 1 week

1 week salaris EUR 800,--

Transitievergoeding: EUR 22,21

KETENREGELING

- $3 \times 3 \times 3$
- $3 \times 2 \times 6$
- $3 \times 3 \times 6$
- Uitzonderingen:
- Bijvoorbeeld bepaald seizoenswerk.
- In de CAO, mag de laatste 6 veranderen in 3.

- Ketenregeling n.v.t. op arbeidsovereenkomsten in basisonderwijs, vervanging wegens ziekte.
- (Uitzendkracht: $6 \times 4 \times 6$)

Payroll werkgever

Wettelijke definitie payrollen:

"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 én waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen."

Payroller heeft:

- recht op exact dezelfde arbeidsvoorwaarden;
- gebruik van scholingsregeling (op verzoek aan werknemer uitbetaald);
- “gewone ketenregeling” (dus niet die van uitzendbureau)
- geen uitzendbeding;
- doorbetaling loon bij ziekte;
- pensioen: per 1-1-2021, meedoen met pensioen van feitelijke werkgever of eigen gelijkwaardige pensioenregeling bij payrollbedrijf, vanaf dag 1!

Per 1 januari 2020

Let op: Inlener is verplicht schriftelijk of elektronisch de arbeidsvoorwaarden bekend te maken bij uitzendbureau of payroll bedrijf, maar ook bij de arbeidskracht!

Tip: Of je nu mensen inhuurt of plaatst: bepaal tijdig het wettelijk regime (payrollen of uitzenden).

Oproepkrachten

- Nieuwe regeling van toepassing als:
 - omvang van de arbeid niet is vastgelegd als x uur;
 - per week/maand;
 - per jaar en het recht op loon gelijkmatig gespreid is over het jaar.

Werkgever verplicht de arbeidsduur, of voor onbepaalde tijd die schriftelijk is aangegaan, en of sprake is van oproepovereenkomst, op loonstrookje te vermelden!

Wat verandert:

- Oproeptermijn van minimaal 4 dagen (tenzij minimaal 1 dag bij CAO)
- hoe: schriftelijk of elektronisch
- rechten: recht op loon over oproep
- na 12 maanden termijn: aanbod!

Na 12 maanden:

Na 12 maanden verplicht schriftelijk aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang gelijk aan het gemiddelde van de 12 maanden ervoor.

- Niet verplicht te accepteren
- Sanctie: werknemer heeft recht op loonbetaling over de arbeidsomvang waarvoor de werkgever een aanbod had moeten doen!

Tip 1: dus let op: periode 1 januari 2020 – 31 januari 2020 > 12 maanden aanbod voor vast dienstverband.

Tip 2: laat werknemer schriftelijk bevestigen indien aanbod niet wordt aanvaard.

Let op!

- Let op: nieuwe regels gelden ook voor min-max contracten!
- opzegtermijn oproepkracht: 4 dagen.
- recht op uitbetaling loon over minimaal 3 uur blijft gehandhaafd.

Wat is de toekomst?

Zzp'er drukt uitzendkracht uit de markt

(FD 17 oktober 2019)

“De Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) maakt eigenlijk alle vormen van flexibele arbeid duurder, behalve de inhuur van zelfstandigen.

Volgens uitzendkoepel ABU gaat een uitzendkracht volgend jaar 5% tot 10% meer kosten, waarbij het nog maar de vraag is of die kostenstijging één op één aan de klant kan worden doorberekend. Er wordt weliswaar ook gesleuteld aan de regelgeving rond zzp'ers, maar de uitkomst van dat proces is ongewis. Volgens het rapport valt dan ook te verwachten dat er een verdere verschuiving komt in de richting van inhuur van zzp'ers. Vandaar de conclusie dat de uitzenders de bakens moeten verzetten.”

Vragen?



Bellen of mailen mag altijd

06 – 53 84 93 19

breedveld@dayonelegal.nl