Kennisdocument

Nieuwe regels uit de Wet arbeidsmarkt in balans

Versie juli 2019

In dit kennisdocument vind je een uitleg over de verschillende nieuwe regels waarmee je als werkgever te maken krijgt als gevolg van de in werking treding van de Wet arbeidsmarkt in balans per 1 januari 2020.

Bij die uitleg informeren we je ook over de overgangsregels, dat wil zeggen hoe de nieuwe regels doorwerken in bestaande arbeidsovereenkomsten.

Tevens geven we tips voor de praktijk.

Dit document wordt periodiek geactualiseerd.

De volgende onderwerpen komen aan bod.

1. Wijziging in ketenregeling
2. Oproepkrachten
3. Payroll werknemers
4. Wijziging in WW- premieheffing
5. Cumulatie of in combinatie ontslaggrond
6. Transitievergoeding
7. Compensatie transitievergoeding bij beëindiging van bedrijf wegens ziekte of pensionering ondernemer/werkgever

1. Wijzigingen in de ketenregeling

3x2x6 wordt 3x3x6

Op dit moment, anno 2019. kunnen maximaal 3 contracten voor bepaalde tijd worden gesloten in een periode van 2 jaar.

De praktijk laat zien dat het regelmatig voorkomt dat werkgevers na die twee jaar geen vast contract aanbieden, omdat zij nog onvoldoende vertrouwen in de werknemer hebben en omdat er na meer dan 2 jaar een transitievergoeding verschuldigd is.

Om die reden wordt de termijn van 2 jaar wordt weer verlegd naar 3 jaar.

De regel dat de keten van overeenkomsten breekt als de onderbrekingstermijn 6 maanden of langer is, blijft gehandhaafd.

Afwijkende CAO- regelingen

Op CAO- niveau mogen afwijkende regelingen worden overeengekomen. Het blijft mogelijk om nadere afspraken te maken over de lengte van de keten, zoals een verkorting tot 24 maanden in plaats van 36 maanden/ 3 jaar.

Ook het mogelijk om op cao-niveau uitzonderingregels overeen te komen, te weten

- een verlenging tot maximaal 48 maanden en/of
- ten hoogste 6 contracten voor bepaalde tijd toegestaan

voor functies of functiegroepen waarvan de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.

Daarnaast kan de onderbrekingstermijn voor terugkerend tijdelijk dat ten hoogste 9 maanden kan worden verricht, bij cao worden terug gebracht tot 3 maanden.

Daarnaast kan de minister voor sectoren waarin werkgevers- en werknemersorganisatie tot overeenstemming komen, een uitzonderingsregel vaststellen, op voorspraak van de SER.

Regeling voor vervangende van zieke leerkrachten in het primaire en speciale onderwijs

In de nieuwe wet staat de ketenregeling niet van toepassing is op de waarnemers van zieke onderwijsgevende of onderwijsondersteunende werknemers met les gebonden of behandeltaken, die werkzaam zijn in het primaire onderwijs of op scholen die vallen onder de Wet op expertisecentra.

Overgangssituaties en overgangsrecht

Voor de maatregelen die zien op de ketenbepaling is geen overgangsrecht voorzien. Dit betekent dat de maatregelen bij inwerkingtreding onmiddellijke werking hebben. De onmiddellijke werking van de ketenbepaling houdt in dat op een arbeidsovereenkomst die eindigt op of na 1 januari 2020 een ketenbepaling van drie jaar van toepassing is, ook als de

arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 1 januari 2020. Dit is anders indien onder het huidige recht bij cao in het voordeel van de werknemer is afgeweken van de ketenbepaling. In dat geval zijn de cao-bepalingen die ten voordele van de werknemer zijn overeengekomen leidend. Ter verduidelijking een drietal voorbeelden. Bij deze voorbeelden is uitgegaan van de hoofdregel uit artikel 7:668a, eerste lid, BW. Daarbij is geen rekening gehouden met eventuele afwijkingsmogelijkheden.

Voorbeeld 1: De eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van 6 maanden) is aangegaan van 1 april 2018 tot 1 oktober 2018. Hierop volgt een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (voor een periode van 12 maanden) van 1 oktober 2018 tot 1 oktober 2019 en een derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van 12 maanden) van 1 oktober 2019 tot 1 oktober 2020. In dit geval ontstaat, als gevolg van de inwerkingtreding van de voorgestelde wijziging, nog geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Voorbeeld 2: Er is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van 1 jaar) aangegaan van 1 oktober 2018 tot 1 oktober 2019. Er is een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van 1,5 jaar) aangegaan van 1 oktober 2019 tot 1 april 2021. Na inwerkingtreding van dit wetsvoorstel blijft de tweede arbeidsovereenkomst een overeenkomst voor bepaalde tijd en gaat deze niet over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Immers, de duur van de opvolgende contracten overschrijft weliswaar een periode van twee jaar, maar het moment waarop de periode van 2 jaar wordt gepasseerd ligt na de inwerkingtreding van de wijziging.

Voorbeeld 3: Er is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (van 12 maanden) aangegaan van 1 oktober 2017 tot 1 oktober 2018. Hierop volgt een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (voor een periode van 14 maanden) van 1 oktober 2018 tot 1 december 2019. In dit geval ontstaat op grond van de huidige ketenregeling een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met ingang van 1 oktober 2019 (er wordt dan immers een periode van twee jaar overschreden). Inwerkingtreding van de voorgestelde wijziging met ingang van 1 januari 2020 wijzigt dit niet.

2. Sterkere rechtspositie oproepkrachten

Oproepkrachten krijgen vanaf 2020 een betere bescherming tegen eventuele onredelijke permanente beschikbaarheid en werknemers die langer dan een jaar als oproepkracht werkzaam, krijgen het recht op een aanbod van een gegarandeerd aantal uren.

Oproepovereenkomst

Een werknemer is volgens de nieuwe wet werkzaam op basis van een oproepovereenkomst als de omvang van de arbeid **niet** is vastgelegd.

Kenmerkend voor de oproepovereenkomst is dat de werknemer een prestatieplicht, of te wel een opkomstplicht heeft, maar niet de zekerheid dat hij wordt opgeroepen.

In de praktijk hanteert men hiervoor een 0-uren contract, arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatie plicht. Ook het min-max- contract met een minimaal aantal gegarandeerde uren en een hoog maximaal aantal uren valt hier onder.

Vanaf 1 januari 2020 gelden de volgende regels

- In de arbeidsovereenkomst en op de loonstrip moet vermeld staan dat het een oproepovereenkomst betreft.
- De oproepkracht heeft recht op 3 uur loon per oproep (*deze regel bestaat al*).
- De werkgever moet ten minste 4 kalenderdagen van tevoren, schriftelijk of elektronisch, aan werknemer melden dat hij moet komen werken en op welke tijden gewerkt moet worden.
    - Bij cao is termijn van 4 dagen te verkorten
- De werknemer hoeft geen gehoor te geven aan een oproep als de werkgever in een concreet geval, een kortere termijn dan 4 dagen hanteert.
- Als de werkgever binnen 4 dagen een wijziging aanbrengt in de uren, door een gehele intrekking of gedeeltelijke intrekking van de te werken uren, heeft de werknemer recht op het loon, waarop hij aanspraak kan maken op basis van de eerder gedane oproep.
- De werkgever moet de intrekking of wijziging schriftelijk of elektronisch bevestigen.
- Na 12 maanden, waarin is gewerkt als oproepkracht moet de werkgever, binnen een maand na verloop van die 12 maanden, een schriftelijk of elektronisch aanbod voor een vaste arbeidsomvang aan de werknemer doen, die tenminste gelijk is aan de gemiddelde omvang van de arbeid in de voorafgaande 12 maanden.
- Vervolgens heeft de werknemer een maand de tijd om het aanbod te aanvaarden.
- De werknemer hoeft het aanbod niet te aanvaarden, wat betekent dat hij afziet van de garantie die de werkgever heeft aangeboden.
- De samentellingsregel is van toepassing bij arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden hebben opgevolgd.
- Het aanbod moet ook gedaan worden als na uiterlijk 6 maanden een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangeboden.

- Als de werkgever het aanbod niet doet, heeft werknemer recht op een loon dat overeenkomt het loon, berekend over de gemiddelde arbeidsomvang van de laatste 12 maanden.
- De werknemer moet daartoe een schriftelijke vordering neerleggen bij de werkgever.

Welke type oproepwerknemers gaan niet onder de nieuwe regels vallen?

- Oproepkrachten zonder de opkomst- of prestatieplicht en waarbij dat in de praktijk ook blijkt.
- Oproepkrachten met een eenduidig vastgestelde arbeidsomvang, zoals met een vast overeengekomen aantal uren per dag, week of per maand of met een vast aantal overeengekomen aantal uren op jaarbasis. Bij een aantal uren op jaarbasis, moet wel sprake zijn van een gelijkmatige spreiding van de uren over de maanden/ 4 weken periodes van het jaar.

De regel dat de werknemer gedurende de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst, geen recht op loon heeft als hij de overeengekomen arbeid niet verricht, ook al ligt de reden dat de werknemer niet werkt in de risicosfeer van de werkgever, kan ook onder de nieuwe wetgeving worden toegepast, mits in de arbeidsovereenkomst of de CAO opgenomen.

Wat betekent de regeling voor oproepkrachten, die al in dienst zijn op 1/1/2020?

De regeling heeft directe werking en geldt dus ook voor de oproepkrachten, die al in dienst zijn. Dit betekent dat een werkgever een aanbod voor een vast aanbod moet doen aan alle oproepkrachten, die op 1 januari 2020 al 1 jaar of langer (exclusief evt. contracts-onderbrekingen) als oproepkracht werken.

Tips:

1. Check eerst welke oproepkrachten die voor jouw bedrijf werkzaam zijn onder de nieuwe regeling?
    a. Gen vaste arbeidsomvang
    b. Wel opkomstplicht
2. Bepaal welke van deze oproepkrachten per 1/1/2020 een jaar of langer voor je bedrijf werkzaam zijn.
3. Doe deze personen in de maand januari 2020 een schriftelijk aanbod urengarantie op basis van de gewerkte uren in 2019 en leg de schriftelijke reaxcties van de betreffende werknemers vast.
4. Vermeld op de loonstroken van de oproepkrachten die onder de nieuwe regeling vallen dat het een oproepcontract betreft
5. Zorg voor een eenduidig systeem van schriftelijke uitnodiging, bevestiging en vastlegging van oproepen, bijvoorbeeld via een app.

3. Payroll werknemers

Vanaf 2020 gelden er nieuwe regels voor werknemers die op basis van een payroll-overeenkomst met een payrollbedrijf, exclusief ter beschikking staan van het bedrijf waarvoor zij werkzaam zijn.

Verschil tussen uitzendovereenkomst en payrollovereenkomst

De uitzendovereenkomst is een bijzondere arbeidsovereenkomst en in de wet zoals die vanaf 2020 van kracht wordt is de payrollovereenkomst weer een bijzondere uitzendovereenkomst.

Volgens artikel 7: 690 BW is de uitzendovereenkomst

- de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer (= uitzendkracht) door de werkgever (= uitzendbureau),
- in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever (uitzending),
- ter beschikking wordt gesteld van een derde (inlenende werkgever/ materiele werkgever) om
- krachtens een door deze aan de werkgever (uitzendbureau) verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde (inlenende werkgever).

Doorgaans vervult het uitzendbureau een allokatie functie, dat wil zeggen dat het uitzendbureau de vraag en aanbod samenbrengt, met andere woorden het uitzendbureau werft en selecteert werkzoekenden voor bedrijven die (tijdelijk) werk hebben.

Naast deze allocatiefunctie vervullen veel uitzendbureaus ook detachering en payrolling.

Bij detachering werft het detacheringsbureau specialisten/professionals of leidt mensen daartoe op en gaat met deze mensen een normaal dienstverband aan met een detacheringsclausule, waarin staat dat zij bereid zijn om uitgeleend te worden aan opdrachtgevers om onder leiding in de arbeidsorganisatie van de opdrachtgever werkzaam te zijn.

Volgens de Wet arbeidsmarkt in Balans is de payrollovereenkomst is de uitzend-overeenkomst, 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 (art.692 nieuw).

De bijzondere kenmerken van de payrollovereenkomst zijn:

- Het payrollbedrijf is de juridische werkgever en heeft o.a. loon(door) betalingsplicht, scholingsplicht en re-integratieplicht tegenover de werknemer en de voldoening van het overeengekomen/toepasselijke loon .
- Het payrollbedrijf vervult geen allocatiefunctie, dat wil zeggen dat het payrollbedrijf geen actieve rol vervult in de zin van actieve werving/ inschrijving van de als werkzoekende, noch bij de bemiddeling van de betrokken persoon naar de werkgever. De werving en selectie is gebeurd door de opdrachtgever/derde zelf of een andere bedrijf, niet zijnde het payrollbedrijf.
- Er sprake van exclusieve ter beschikkingstelling van de werknemer door het payrollbedrijf aan opdrachtgever/derde, wat inhoudt dat het payrollbedrijf alleen met de toestemming van de opdrachtgever/derde de werknemer ter beschikking mag stellen van andere bedrijven/opdrachtgevers.

In de uitleg bij de wet zijn een aantal indicaties opgenomen aan de hand waarvan de feitelijke situatie kan worden beoordeeld, dat wil zeggen of het payrollbedrijf ook een allocatiefunctie vervulde en of er sprake is van exclusieve ter beschikking stelling.

Bij een allocatieve functie zijn de volgende indicaties onder meer relevant:

- Of de formele (uitzend)werkgever de arbeidskracht (zelf) heeft geworven en geselecteerd, bijvoorbeeld door plaatsing van een vacature, het actief benaderen van potentiële arbeidskrachten, en het actief benaderen van opdrachtgevers;

- Of en in welke mate de opdrachtgever/derde bemoeienis heeft gehad met de werving en het selectieproces en de inlener dus zelf de allocatiefunctie heeft vervuld of dit een derde voor hem laten doen, niet zijnde de formele werkgever;

- Of de werknemer(s) eerder in dienst of anderszins werkzaam was (ren) bij de inlenende onderneming (draaideurconstructie) en de inlener zelf de allocatiefunctie heeft vervuld;

- Of er sprake is van een tijdelijke vraag naar arbeid door de inlener, dat wil zeggen of de uitzendwerkgever zich voornamelijk bezighoudt met het bij elkaar brengen van vraag en aanbod van tijdelijke arbeid, zoals vervanging van werknemers tijdens ziekte of andere afwezigheid, het opvangen van piekuren of soortgelijke plotselinge opkomende werkzaamheden

- De structurele aard van de werkzaamheden/functie die door de arbeidskracht verricht moeten worden bij de inlener (en dus geen tijdelijk vraag naar arbeid);

- Of het bedrijf (formele werkgever) in zijn geheel geen allocatieve activiteiten heeft (zoals het hebben van een vacaturesite en intercedenten in dienst hebben die actief werven en alloceren).

Bij exclusieve terbeschikkingstelling zijn de volgende indicaties in ieder geval van belang:

- Welke afspraken zijn tussen de opdrachtgever en de inlener gemaakt (al dan niet schriftelijk, zoals een exclusiviteitsbeding);
- Of de arbeidskracht is medegedeeld dat hij exclusief aan die onderneming ter beschikking wordt gesteld en dit ook feitelijk heeft plaatsgevonden;
- Hoe lang de arbeidskracht al (exclusief) bij de inlener werkzaam is en of voorheen bij de inlener werkzaam is geweest;
- Of de arbeidskracht ook met de inlener praktische zaken (bijvoorbeeld gerelateerd aan zijn arbeidsvoorwaarden) moet afspreken, zoals zijn vakanties;
- De inlener ook bemoeienis heeft met het personeelsbeleid ten behoeve van de arbeidskracht, zoals functioneringsgesprekken.

Schriftelijke vermelding/ bevestiging Payrollovereenkomst door Payrollbedrijf

Het payrollbedrijf moet bij aanvang van het dienstverband schriftelijk of elektronisch aan de werknemer bevestigen dat er sprake is van een payrollovereenkomst.

Voorwaarde om loondoorbetalingsplicht te mogen uitsluiten

Bij payrolling mag de regel geen loon als er geen werk is door een risico dat voor rekening van de werkgever, niet worden toegepast, tenzij die regel ook geldt voor werknemers die in die functie werkzaam zijn binnen het bedrijf van de opdrachtgever, of dat daarin is voorzien bij cao.

In geval van opvolgende arbeidsovereenkomsten, mag de uitsluiting van de loondoorbetaling maximaal 6 maanden duren.

Stel dat iemand eerst 3 maanden als uitzendkracht werkte en vervolgens als payroller aan de slag gaat in dezelfde functie bij diezelfde werkgever/opdrachtgever, en het een functie betreft, waarop de uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht van toepassing is, mag in dat geval de loondoorbetalingsplicht nog maar 3 maanden worden uitgesloten.

Uitzendbeding mag niet worden toegepast op payrollwerknemer

Ook mag het uitzendbeding niet toegepast worden op een werknemer die werkt op basis van een payrollovereenkomst.

Ontslagbescherming is al geregeld

Bij bedrijfseconomisch ontslag hebben payrollwerknemers reeds dezelfde ontslag-bescherming als de eigen werknemers van de werkgever/opdrachtgever. Dat blijft zo.

Gelijke beloning en arbeidsvoorwaarden voor payrollwerknemer

In de Wet allokatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) komt een aparte regeling voor de gelijke behandeling van arbeidskrachten die zoals payrollwerknemers, door een werkgever ter beschikking worden gesteld aan een derde werkgever/opdrachtgever.

De hoofdregel is dat de payrollwerknemer/arbeidskracht recht heeft op tenminste dezelfde arbeidsvoorwaarden als een werknemer die werkzaam is bij de opdrachtgever in een gelijke of gelijkwaardige functie.

Als er in de onderneming van de opdrachtgever geen werknemers in dienst zijn, in gelijke of gelijkwaardige functies, heeft de payrollwerknemer recht op tenminste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemer werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de bedrijfstak/ sector van het beroeps- of bedrijfsleven, waarin de onderneming actief is.

Daarnaast hebben ter beschikking gestelde arbeidskrachten zoals payrollwerknemers het recht op dezelfde(bedrijfs-) voorzieningen als de eigen werknemers in een gelijke of gelijkwaardige functie.

Arbeidsvoorwaarden

Het begrip arbeidsvoorwaarden uit de Waadi is een ruim begrip. Volgens de Memorie van toelichting vallen hier bijvoorbeeld onder:

- De regelingen betreffende het loon en het recht op loondoorbetaling
- De regelingen over de arbeidstijden,
- De regelingen voor overwerk, rusttijden, arbeid in nachtdienst en pauzes
- De regels voor de opbouw en het genieten van vakantierechten,
- Het werken op feestdagen en
- Bepalingen ten aanzien van zwangere werknemers, gelijke behandeling en het voorkomen van discriminatie.
- Daarnaast kunnen deze arbeidsvoorwaarden zien op verlofregelingen, kinderopvangfaciliteiten en scholing.

Deze lijst is niet uitputtend. Ook aanvullende ondernemings- en sectorale regelingen op het gebied van de sociale zekerheid, loondoorbetaling bij ziekte en financiële participatie zijn van toepassing indien zij van toepassing zijn op de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt.

Bijzondere regels

Er zijn twee onderwerpen waarvoor bijzondere regels gaan gelden, te weten de jaarlijkse werkgeversbijdrage aan Sectorale fondsen en een adequate pensioenregeling.

Reservering en jaarlijkse uitbetaling aan payroller van bijdrage aan Sectorale fondsen

Het komt voor dat de opdrachtgever waar de payroller werkt, verplicht is bijdragen te betalen aan (sector-) fondsen, ten behoeve van voorzieningen voor de werknemers en waarvan de payrollers niet kunnen gebruik maken. In dergelijke gevallen moet de payrollwerkgever een geldelijke bijdrage reserveren voor de payrollwerknemer ter hoogte van de verplichte bijdrage die op de opdrachtgever rust. Deze reservering dient tenminste jaarlijks aan de werknemer te worden uitbetaald. Als de payrollwerkgever is aangesloten bij een gelijksoortig fonds, worden de bijdragen aan dat fonds in mindering gebracht op het bedrag dat de werknemer toekomt.

Adequate Pensioenregeling

Bedrijven die nu payrolling en detachering aanbieden, vallen onder de verplichte pensioenregeling voor van de Stichting Pensioenfonds voor personeelsdiensten, tenzij het detacheringsbedrijf of payrolbedrijf valt onder een andere (bedrijfstak-) pensioenfonds.

In de praktijk ligt de werkgeversbijdrage via Stipp lager dan gemiddeld, wat betekent dat payrolling via bedrijven die aangesloten zijn bij het Stipp, concurrentie op arbeidsvoorwaarde kan opleveren ten opzichte van pensioenfondsen met een hogere werkgeversbijdrage. In de nieuwe wet is geregeld dat payrollwerknemers recht hebben op een adequate pensioenvoorziening. Volgens de Waadi en het Ontwerpbesluit Waadi is hiervan sprake als:

- voor de payrollwerknemer dezelfde basispensioenregeling geldt als
  - voor de werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt of
  - de werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven, waarin de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt werkzaam is, indien deze onderneming geen werknemers in dienst heeft in een gelijke of gelijkwaardige functie.
- voor de payrollwerknemer een basispensioenregeling geldt
  - die tenminste voorziet in ouderdoms- en nabestaandenpensioen
  - die geen wachttijd of drempelperiode bevat
  - en waarbij de totale werkgeverspremie, berekend over het totaal aantal payrollers dat voor deze regeling in aanmerking komt, tenminste 13,7% bedraagt van de som van de pensioengrondslag van de payrollers.

De werkgeversbijdrage van 13,7 % van de pensioengrondslag is gebaseerd op de gemiddelde landelijke werkgeversbijdrage. De collectieve werkgeverspremie mag worden aangevuld met een hogere werkgeverspremie en/of een werknemerspremie.

Payrollbedrijven krijgen tot 1/1/2021 de tijd om de pensioenregeling aan te passen aan de eisen van het Besluit nadere invulling van een adequate pensioenregeling.

Voorafgaande melding arbeidsvoorwaarden aan payrollbedrijf

Een opdrachtgever die een payrollwerknemer aanbrengt bij een payrollbedrijf, dient het payrollbedrijf van te voren te informeren over de toepasselijke arbeidsvoorwaarde, schriftelijk of elektronisch.

Uitzondering voor sociale werkvoorziening/ontwikkelbedrijven

Een van de verschijningsvormen van payrolling is de sociale detachering die vanuit de werkvoorziening/ontwikkelbedrijven plaatsvindt. Omdat voorzien wordt dat de WAB negatieve gevolgen zal hebben voor het kunnen plaatsen van werknemers bij werkgevers komt er een algemene maatregel van bestuur. Het gaat hierbij om mensen werkzaam in een Wsw-dienstbetrekking, werknemers die vallen onder de doelgroep banenafspraak en de doelgroep Beschut werk (artikel 10b Participatiewet).

Overgangsrecht

In beginsel hebben de wijzigingen die zien op payrolling onmiddellijke werking.

Voor zover het betreft de wijzigingen, die zien op de ketenbepaling en het na 26 weken (of een langere – bij cao overeengekomen – termijn) van toepassing zijn op een uitzendovereenkomst, geldt op grond van het overgangsrecht dat het oude recht van toepassing blijft op tijdelijke arbeidsovereenkomsten in het kader van payrolling die zijn afgesloten voor de datum van inwerkingtreding. Hiermee wordt voorkomen dat als gevolg van de wijzigingen een lopende tijdelijke arbeidsovereenkomst in het kader van payrolling, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt en tevens dat op een dergelijke lopende tijdelijke arbeidsovereenkomst de ketenbepaling van toepassing wordt terwijl dat op grond van het huidige artikel 7:691 BW niet het geval was. Voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten in het kader van payrolling, die ingaan na de datum van inwerkingtreding, gelden de nieuwe regels.

Zoals we reeds vermeldden, gaat de regeling adequate pensioenregeling in op 1/1/2020.

4. Afschaffing sectorindeling voor de WW, lagere WW-premie bij een vast contract en een hogere WW-premie bij tijdelijk contract

Sectoren- indeling achterhaald

In de huidige stelsel van werknemersverzekeringen (WW, ZW en WGA) is de sector waarin een bedrijf opereert mede bepalend voor de hoogte van de uitkeringslasten en daarmee voor de hoogte van de premies die werkgevers moeten afdragen. Bedrijven in sectoren met meer instroom en duur in en van werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid betalen een lagere premie dan bedrijven in sectoren met een lagere instroom/duur.

Volgens de regering werkt deze sectorenbenadering niet meer goed. De sectorindeling is verouderd en veel bedrijven werken 'branche-overschrijdend'. Verder wisselen werknemers veel van sector en m.b.t. de WW is er geen prikkel voor individuele werkgevers, omdat een sector de WW-lasten collectief draagt.

Ook is er een handhavingsprobleem. De Belastingdienst moet controleren wat de juiste sector-indeling is en dat neemt de nodige menscapaciteit in beslag, maar die is niet in voldoende mate aanwezig.

Kortom, de sector-indeling wordt verlaten, in eerste instantie voor de WW en later ook voor de Ziektewet en WGA.

In het huidige stelsel kennen een aantal sectoren al wel een premiedifferentiatie voor de WW, zoals de bouw en Horeca, waarbij de WW- premie voor tijdelijke arbeidsovereen-komsten lager is dan die van vaste arbeidsovereenkomsten. Dat beginsel wordt nu per 1/1/2020 de praktijk voor alle werkgevers, met uitzondering van de overheidswerkgevers, die eigen risicodrager zijn en blijven.

Hoge en lage premie WW-premie; 5 procent verschil tussen hoog en laag

Het verschil tussen het hoge en het lage percentage vastgelegd op 5%. Als de lage premie bijvoorbeeld 2 procent is, dan is de hoge premie dus 7 procent. Minister Koolmees gaat in de memorie van toelichting van de WAB uit van een lage premie van 2,78 procent en een hoge premie van 7,78 procent.

Het verschil van 5% is gebaseerd op de volgende twee argumenten:

- de hogere premie is nodig omdat de instroom in de WW vanuit tijdelijke dienstverbanden hoger is en dus meer kost
- een hogere premie stimuleert tot het aanbieden van vaste dienstverbanden

Het kabinet bepaalt net als nu jaarlijks de hoogte van de WW-premies.

Uitzonderingen voor jongeren en oproepcontracten

Een uitzondering geldt voor arbeidsovereenkomsten voor leerwerktrajecten in de beroepsbegeleidende leerweg. Voor deze contracten voor bepaalde tijd mag een werkgever toch het lage percentage toepassen. Dit moet werkgevers aanzetten tot opleidingsplekken voor leerlingen in het beroepsonderwijs.

Ook voor jongeren tot 21 jaar die niet meer dan 12 uur per week werken, gaat de lage premie gelden. De Tweede Kamer heeft deze wijziging aangenomen bij de behandeling van de WAB. Dit is erg positief voor (onder andere) de schoonmaakbranche, met name met het oog op het vele seizoensgebonden vakantiewerk door jongeren.

Oproep-overeenkomsten, zoals nul- uren contracten en min-max contracten vallen onder de hogere premie.

Administratieve verplichtingen

Voor controles moeten werkgevers voor werknemers voor wie zij een lage premie afdragen, een kopie van de arbeidsovereenkomst opnemen in hun loonadministratie.

Verder moet de aard van het arbeidscontract voortaan op de loonstrook staat. Hiermee weet de werknemer beter wat voor soort contract hij heeft.

Voorkoming misbruik vaste arbeidscontract

Het is te voorzien, dat werkgevers constructies zullen bedenken om in aanmerking te komen voor de lage WW-premie. Om dat te bestrijden komt er een algemene maatregel van bestuur, waarin de volgende situaties tot een hogere premie leiden.

1. *De dienstbetrekking voor onbepaalde tijd wordt binnen de proeftijd van 2 maanden beëindigd. In dat geval wordt alsnog een hogere premie geheven*

2. *De werknemer krijgt binnen een kalenderjaar 30% of meer uren verloond dan contractueel voor dat jaar overeengekomen.* Deze bepaling voorkomt dat vaste contracten worden aangegaan met een (zeer) beperkt aantal vaste uren en in de praktijk structureel overwerk wordt ingezet als flexibele arbeid. Uit een analyse van gegevens uit de polis- administratie blijkt dat een percentage van 30% werkgevers de ruimte biedt om voor gangbare flexibele componenten binnen een contract (zoals tijdelijk meer uren werken, consignatiediensten en overwerk) de lage premie af te dragen. Bij meer dan 30% meer verloonde uren is de regering van mening dat dit niet kan worden beschouwd als gangbare flexibiliteit in een arbeidscontract, waarop de lage premie van toepassing kan zijn. Deze bepaling is niet van toepassing op dienstbetrekkingen waarbij in de arbeidsovereenkomst een arbeidsomvang van minimaal 35 uur per week is overeengekomen (voltijds volgens de definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek).
3. *De werknemer krijgt binnen een jaar na aanvang van de dienstbetrekking een WW-uitkering door arbeidsuren- of inkomstenverlies bij de werkgever.* Deze bepaling

voorkomt dat vaste contracten flexibel worden ingezet door na korte tijd de overeenkomst (al dan niet met wederzijds goedvinden) gedeeltelijk te beëindigen.

4. *De werknemer krijgt een WW-uitkering, terwijl maximaal een jaar eerder bij dezelfde werkgever de lage premie is herzien omdat dezelfde werknemer binnen een jaar na de aanvang van de dienstbetrekking een WW-uitkering kreeg uit hoofde van diezelfde dienstbetrekking.* Deze bepaling voorkomt dat bijvoorbeeld voltijds vaste contracten worden aangegaan waarvan vervolgens in een (seizoensmatig) patroon het aantal te werken uren naar beneden en naar boven wordt bijgesteld. Zonder deze bepaling zou bij het eerste arbeidsurenverlies eenmalig de lage premie moeten worden herzien, maar kan vanaf het tweede jaar de lage premie worden toegepast terwijl het aantal te werken uren fluctueert (en er aanspraak wordt gemaakt op de WW).

5. De cumulatie of 'in combinatie- grond' voor opzegging

Voor de ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter moet een werkgever een voldragen redelijke grond aanvoeren, zoals disfunctioneren door de werknemer, een verstoorde arbeidsrelatie met de werknemer of verwijtbaar handelen door de werknemer.

Een aangevoerde grond is voldragen als aan de hand van de aangevoerde feiten en omstandigheden voldoende en afdoende is aangetoond, dat de werkgever zich als een goed werkgever heeft gedragen en dat van de werkgever in redelijkheid niet verwacht kan worden om de arbeidsverhouding in stand te houden.

In gevallen waarin er een combinatie van gronden is, moet de rechter elke aangevoerde grond afzonderlijk beoordelen.

Ook komt het voor dat de rechter niet toekomt aan de beoordeling van de verstoorde relatie, als die verstoring mede het gevolg van onterechte (negatieve) beoordeling door de werkgever over het functioneren van de werknemer en dat tot onenigheid tussen werkgever en werknemer leidt.

Vanaf 2020 is er een extra grond in de wet opgenomen, de cumulatie- of in combinatie grond (I- grond).

Deze grond houdt in dat de kantonrechter ook mag ontbinden als er twee of meerdere redelijke persoonlijke gronden worden aangevoerd, die met elkaar gewogen een voldragen reden geven om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Het gaat om twee of meer van de volgende persoonlijke gronden uit art.7, 669.3.c t/m h:

- C- grond veelvuldig ziekteverzuim
- D- grond disfunctioneren
- E- grond verwijtbaar handelen
- G- grond ernstig verstoorde arbeidsverhouding

Deze in- combinatie-grond wordt door tegenstanders van de wet opgevat als een versoepeling van het ontslagrecht. Volgens de regering is dat niet zo, omdat er nog steeds sprake dient te zijn van aantoonbare feiten en gedragingen voor de gegeven redenen, een onderbouwing van de vraag waarom de redenen samen een voldragen grond voor ontslag geven, de rechter blijft toetsen op goed werkgeverschap en de rechter dient het inhoudelijk verweer van de werknemer ten volle laten meewegen in de beoordeling.

Extra vergoeding van maximaal ½ transitievergoeding

De rechter kan bij ontbinding met toepassing van de cumulatiegrond een extra vergoeding toekennen aan de werknemer. Deze bedraagt maximaal de helft van de transitievergoeding waarop de werknemer recht heeft.

De verwachting is, dat de rechter bij de bepaling van de hoogte van de extra vergoeding, rekening zal houden met de mate waarin de ontstane situatie is toe te rekenen aan het

handelen van de partijen. Bij een hogere toerekenbaarheid/ verwijtbaarheid aan de werkgever komt het maximum in zicht. Andersom zal de extra vergoeding op nihil uitkomen.

Billijke vergoeding als werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, blijft gehandhaafd

Als de werknemer kan aantonen, dat de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld, dus op een ernstige en toerekenbare wijze zijn werkgeversverplichtingen heeft verzaakt, kan de rechter naast de extra vergoeding, ook nog eens een billijke vergoeding toekennen aan de werknemer.

De verwachting is dat de nieuwe grond zal leiden tot meer rechtszaken.

Overgangsrecht

Als een ontbindingsprocedure gestart wordt voor 1 januari 2020 blijft het oude recht van toepassing op de procedure, ook als deze doorloopt na dat tijdstip en de ontbinding pas na inwerkingtreding van de WAB wordt uitgesproken.

Als de procedure na 1 januari 2020 wordt gestart, is het nieuwe recht van toepassing en kan de werkgever een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van de cumulatiegrond doen.

Ook voor het hoger beroep geldt dat de datum van de start van de procedure in eerste aanleg bepaalt welk recht van toepassing is. Dit voorkomt dat indien in eerste aanleg uitspraak is gedaan op basis van het huidige recht, in hoger beroep de cumulatiegrond als nieuwe grond aangevoerd zou kunnen worden. Als in hoger beroep ontbonden wordt op de cumulatiegrond, mist de werknemer een beroepsinstantie.

De werkgever na 1 januari 2020 kan eventueel ook een nieuwe ontbindingsprocedure in eerste aanleg beginnen.

6. Nieuwe regels transitievergoeding

In de huidige wet is een transitievergoeding pas verschuldigd, als de werknemer 2 jaar of langer in dienst is. Dat wordt anders. Werknemers krijgen straks vanaf de eerste dag van hun contract recht op een transitievergoeding.

De overige criteria blijven wel van kracht. Dat betekent dat het moet gaan om een arbeidsovereenkomst die door de werkgever wordt opgezegd, op verzoek van de werkgever is ontbonden of om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die op initiatief van de werkgever niet wordt voortgezet.

Ook heeft de werknemer recht op de transitievergoeding als de werknemer opzegt, de arbeidsovereenkomst laat ontbinden of niet wil verlengen vanwege ernstig verwijtbaar handelen door de werkgever.

1 regel voor de opbouw van de transitievergoeding

Er blijft nog maar 1 regel voor de berekening van de hoogte van de transitievergoeding. Deze wordt 1/3 van het bruto maandsalaris plus vakantietoeslag per dienstjaar en een tijdsevenredig deel voor de duur korter dan een jaar.

Ook de verhoogde vergoeding voor werknemers van 50 jaar en ouder, die 10 of meer jaren in dienst zijn, komt per 1 januari 20120 te vervallen.

Voorbeelden

Hierna volgen drie voorbeelden van de berekening van de transitievergoeding na 1 januari 2020 uitgaande van een bruto- maandloon van € 3000 inclusief vakantiegeld.

WN is 40 jaar en 1 maand in dienst:	TV bedraagt 1/12 x 1/3 x € 3000 = € 83,33
WN is 45 jaar en 4 jaren in dienst:	TV bedraagt 4 x 1/3 x € 3000 = € 4000
WN is 57 jaar en 14 jaren in dienst:	TV bedraagt 14 x 1/3 x € 3000 = € 14000

Daarnaast komen kleine werkgevers (minder dan 25 werknemers in dienst) in aanmerking voor een compensatie van de transitievergoeding door het UWV bij een ontslag als gevolg van bedrijfsbeëindiging, vanwege pensionering of vanwege langdurige ziekte van de ondernemer. Dit betekent een verruiming van de compensatieregeling transitievergoeding voor de kleinere werkgevers.

Overgangsrecht

In principe krijgt de regeling op het gebied van de transitievergoeding onmiddellijke werking. Dit betekent dat per 1 januari 2020 de nieuwe rekenmethode voor de transitievergoeding in werking treedt. De regel is dat de hoogte van de transitievergoeding bepaald wordt op het moment dat deze verschuldigd is, bij het einde van rechtswege van de arbeidsovereenkomst of het einde van de arbeidsovereenkomst na afloop van de opzegtermijn. De onmiddellijke

werking zorgt ervoor dat in alle gevallen waarin na 1 januari 2020 transitievergoeding verschuldigd is de transitievergoeding berekend wordt volgens het nieuwe recht.

In enkele situaties acht de regering onmiddellijke werking van de maatregelen niet wenselijk en voorziet daarom in overgangsrecht. Het gaat daarbij om:

- situaties waarin voor het tijdstip van inwerkingtreding al een ontslagprocedure is gestart bij UWV of de rechter,
- situaties waarin de arbeidsovereenkomst al is opgezegd en
- situaties waarin de werknemer met de opzegging heeft ingestemd.

Als de wijziging in deze situaties direct van toepassing is, wordt het moment waarop de rechter ontbinding uitspreekt of het moment waarop toestemming van het UWV ontvangen wordt, bepalend voor het toepasselijke recht. Van tevoren is niet duidelijk wanneer de toestemming van het UWV komt of wanneer de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt.

Het overgangsrecht houdt in dat in de genoemde situaties voor de bepaling van het toepasselijke recht uitgegaan wordt van de datum van de start van de procedure of van de dag van de opzegging of de instemming door de werknemer, in plaats van de datum van het verschuldigd worden van de transitievergoeding.

De ratio hierachter is dat het ontslag in gang is gezet onder het huidige recht (met de huidige rekenmethode) en met het overgangsrecht vooraf zekerheid wordt geboden over het toepasselijke recht.

Als de procedure in eerste aanleg doorloopt na 1 januari 2020 of na de datum van inwerkingtreding hoger beroep wordt ingesteld, acht de regering het wenselijk dat in deze gevallen de transitievergoeding op basis van het huidige recht berekend wordt en niet op basis van het nieuwe recht.

Als een tijdelijk contract na beëindiging aansluitend wordt voortgezet of als voor het einde van de arbeidsovereenkomst een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangegaan die binnen zes maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst ingaat, is geen transitievergoeding verschuldigd. In deze situaties is immers geen sprake van een einde van de arbeidsovereenkomst. Voor deze situaties is daarom geen overgangsrecht nodig.

Het is ook niet nodig te voorzien in overgangsrecht voor tijdelijke contracten die van rechtswege eindigen. Hier zorgt de onmiddellijke werking ervoor dat de datum van het einde van het contract bepalend is voor de vraag welk recht toepasselijk is. Dit geldt eveneens voor ontslag tijdens de proeftijd, waar de dag van opzegging het einde van de arbeidsovereenkomst is.

Ook bij ontslag op staande voet is geen overgangsrecht nodig. De dag van de onverwijlde opzegging is bepalend voor het toepasselijke recht. Bij ontslag op staande voet zal niet in alle

gevallen een transitievergoeding verschuldigd zijn. Bestaat er recht op transitievergoeding, dan zal aan de hand van de datum van de opzegging bepaald worden welke rekenmethode gebruikt moet worden.

Het moment van dagtekening van de instemming van de werknemer.

Als een werknemer instemt met het ontslag heeft hij veertien dagen de tijd om zijn instemming te herroepen. Het kan voorkomen dat de werknemer voor 1 januari 2020 zijn instemming verleent met het ontslag. Als hij deze vervolgens herroept na 1 januari 2020 is de arbeidsovereenkomst niet geëindigd en zal de werkgever een nieuwe procedure moeten starten. Deze nieuwe procedure zal vallen onder het nieuwe recht. Dit is een risico waar de werkgever zich van bewust zal moeten zijn rondom de periode van inwerkingtreding van het nieuwe recht.

Overgangsrecht transitievergoeding oudere werknemers

Voor de tijdelijke maatregel rondom de transitievergoeding voor oudere werknemers geldt als overgangsrecht, dat als de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt voor 1 januari 2020 of een procedure tot beëindiging is gestart voor 1 januari 2020 nog een beroep gedaan kan worden op de regeling voor de oudere werknemers.

Als een procedure tot beëindiging gestart wordt na 1 januari 2020 kan geen beroep meer gedaan worden op de regeling voor de oudere werknemer en zal de transitievergoeding berekend worden aan de hand van de nieuwe berekeningsmethode.

Gedeeltelijke transitievergoeding bij urenvermindering

De Hoge Raad heeft bepaald dat een gedeeltelijke transitievergoeding verschuldigd is bij urenvermindering, bijvoorbeeld wegens langdurige arbeidsongeschiktheid of bedrijfseconomische redenen. Om de hoogte van de transitievergoeding in een dergelijk geval te bepalen, bereken je eerst de hoogte van de transitievergoeding bij en volledig dienstverband en vervolgens wordt een percentage van dat bedrag genomen, gelijk aan het percentage urenvermindering dat heeft plaatsgevonden.

Als het aantal uren met 30% verminderd wordt, moet van het bedrag aan transitievergoeding na de berekening 30% genomen worden. Dit is het bedrag aan transitievergoeding dat de werkgever alsdan verschuldigd is.

Bij een urenvermindering op verzoek van de werknemer is de werkgever geen transitievergoeding verschuldigd.

7. Compensatie transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging

Als er arbeidsplaatsen komen te vervallen vanwege een bedrijfsbeëindiging om reden van de pensionering, langdurige arbeidsongeschiktheid of het overlijden van de ondernemer, die eigenaar is van een kleine onderneming, minder dan 25 werknemers, komt de ondernemer/werkgever in aanmerking voor een compensatie van de in dat kader verschuldigde transitievergoedingen door het UWV.

In een (ontwerp-) Besluit Algemene maatregel van bestuur is uitgewerkt aan welke voorwaarden moet worden voldaan om voor deze regeling in aanmerking te komen.

Voorwaarden om in aanmerking te komen voor de compensatie

- Er moet sprake zijn van het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming.
- Het gaat om een onderneming die minder dan 25 werknemers in dienst had op 1 januari van het kalenderjaar waarin het verzoek is ingediend voor het verkrijgen van toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen.
- Uitzendkrachten of payrollwerknemers tellen niet mee voor de berekening van het aantal werknemers.
- De transitievergoeding was verschuldigd in verband met eindigen van een arbeidsovereenkomst in een periode van:
    - zes maanden voorafgaand aan het verzoek om de toestemming of de ontbinding;
    - negen maanden na de verleende toestemming of inwilliging van het verzoek om ontbinding.
- De werkgever heeft de pensioengerechtigde leeftijd bereikt of hij gaat deze bereiken binnen zes maanden nadat het verzoek is ingediend voor het verkrijgen van toestemming om de arbeidsovereenkomst op te zeggen.
- De werkgever is dusdanig ziek dat niet te verwachten is dat hij zijn werkzaamheden redelijkerwijs kan of, als de werkzaamheden van de onderneming al beëindigd zijn, had kunnen voortzetten binnen een periode van zes maanden nadat een bedrijfsarts hierover geadviseerd heeft.
- Het bedrijf dat wordt beëindigd dient tenminste 2 jaren te hebben bestaan.
- Voor ten minste 1 werknemer is bij het UWV een vergunning aangevraagd of in tweede instantie bij de kantonrechter een verzoek tot ontbinding en is de toestemming verleend, dan wel het ontbindingsverzoek verzoek ingewilligd.
- Met de overige werknemers kan een beëindigings-overeenkomst worden aangegaan.

Deze compensatieregeling in per 1/1 2020.

Werkgever

De werkgever is bij een eenmanszaak, vennootschap onder firma, commanditaire vennootschap of maatschap de natuurlijke persoon met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst is aangegaan. Maar ook de bv of nv komen in aanmerking voor compensatie in aanmerking als de directeur-grootaandeelhouder aan de voorwaarde voor ziekte of pensionering voldoet.

In de toelichting op het besluit staat het volgende voorbeeld:

Een echtpaar heeft een man-vrouw firma (vof) en runt een restaurant. De vrouw is gastvrouw en geeft leiding aan de bediening en de man is chef-kok. Daarnaast zijn er 4 werknemers in dienst. De man heeft de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en kan het fulltime werken in de eigen onderneming niet langer opbrengen. De onderneming kan niet worden verkocht en moet noodgedwongen worden beëindigd doordat er geen financiële middelen zijn voor het in dienst nemen van een nieuwe werknemer in de functie van chef-kok. In dit voorbeeld zijn zowel de man als de vrouw werkgever in de vof. Ondanks het feit dat alleen de man voldoet aan de voorwaarde voor pensionering, kunnen in deze situatie de verstrekte transitievergoedingen gecompenseerd worden.

Overlijden

Ook als de werkgever van een onderneming komt te overlijden, en de onderneming vervolgens wordt beëindigd kunnen de erfgenamen of medewerkgevers bij het UWV compensatie krijgen voor de verstrekte transitievergoedingen.