

# ACTUALITEITEN ARBEIDSRECHT

## HR Seminar 2018

WWZ op de schop

Doorn en Keizer  
Employment Lawyers • Arbeidsrecht Advocaten



- 1. Wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans: status**
- 2. WAB Flexibele arbeid**
- 3. WAB: ontslagrecht en de transitievergoeding**
- 4. WW premiedifferentiatie**



# 1. Wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans



## Beoogde ingangsdatum

Wetsvoorstel van 9 april  
2018

Internetconsultatie

Inwerkingtreding:  
1 januari 2020



## Doel

Kleinere kloof tussen  
vast en flex

Vaste contracten  
aantrekkelijker voor wg

Meer zekerheid voor wn



## Reactie werkgevers- en werknemersverenigingen

VNO: alle vormen tijdelijk  
werk worden te duur

FNV: juist langer in  
onzekerheid en  
sneller/goedkoper  
ontslagen

## 2. WAB Flexibele arbeid



### Ketenregeling

~~Max 2 jaar~~  
Max 3 jaar

CAO afwijking  
tussenpoos

Afwijking  
invalkracht



### Oproepcontracten

Voorkomen  
permanente  
beschikbaarheid:  
4 dagen van  
tevorens oproepen

Recht op loon bij  
afzegging



### Payroll

Gelijkstelling met  
werknemers:  
dezelfde arbeids-  
voorwaarden

Uitzondering voor  
pensioen



### Proeftijd

Voor vaste  
contracten:  
~~2 maanden~~  
5 maanden

### 3. WAB: ontslagrecht en de transitievergoeding



#### Ontslagrecht

Cumulatie  
ontslaggronden =  
halve transitie-  
vergoeding erbij

8 9 ontslag-  
gronden



#### Opbouw

Start opbouw  
vanaf datum  
indiensttreding



#### Lange dienstverbanden

Na 10 dienstjaren:  
~~1/2 maandsalaris~~  
~~per dienstjaar~~  
  
1/3 maandsalaris  
per dienstjaar



#### Afronding

Afronding  
berekening  
feitelijke duur:  
~~Per half jaar~~  
  
Per dag

#### Voorbeeld berekening

- Arbeidsovereenkomst duurt 5 dagen.
- Werknemer verdient dan EUR 500.
- Berekening:  
 $(500/500) \times (166,67 / 12) = 1 \times 13,88 = \text{EUR } 13,88$  bruto.

## 4. WW premiedifferentiatie

1. Nu: 67 verschillende sectorpremies voor eerste zes maanden WW;
2. Lage premie voor contract voor onbepaalde tijd waarin omvang arbeidsduur eenduidig is vastgelegd;
3. Hoge premie voor alle andere contracten;
4. Sectorindeling niet meer relevant voor premie;
5. Er komen anti-misbruikmaatregelen.
6. Vast verschil tussen hoge en lage premie;
7. Aard contract vermelden op loonstrook;
8. Beoogde inwerkingtreding 1 januari 2020.



Onderwerp	Wijziging	Inwerkingtreding
<b>Ketenbepaling</b>	<p>Drie voorgestelde wijzigingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Verlenging maximumtermijn van twee naar drie jaar.</li> <li>2) Bij CAO tussenpoos verkorten naar drie maanden indien het terugkerend tijdelijk werk betreft dat maximaal 9 maanden per jaar kan worden uitgevoerd.</li> <li>3) Uitzondering ketenbepaling invalkrachten primair onderwijs bij vervanging wegens ziekte.</li> </ol> <p>Eenzijdig ruimer, maar:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Introductie premiedifferentiatie WW (straks meer hierover);</li> <li>- Kleinere kosten ontslag vast en flexibel (opbouw transitievergoeding vanaf dag 1);</li> </ul>	<p>Onmiddellijke inwerkintreding voorzien per 1 januari 2020 (op arbeidsovereenkomst die eindigt op of na 1 januari 2020 is ketenbepaling van 3 jaar van toepassing);</p>
<b>Oproepcontracten</b>	<p>Voorstellen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oproep minimaal 4 dagen van tevoren (anders hoeft werknemer geen gehoor te geven aan oproep). Termijn sluit aan bij Arbeidstijdenwet;</li> <li>• Oproep binnen 4 dagen voor aanvang oproep ingetrokken: toch recht op loon over oproep;</li> <li>• Oproep en annulering: schriftelijk met oog op bewijspositie werknemer.</li> <li>• In 13e maand doet werkgever aanbod voor vaste uren bij alle contracten waarin arbeidsomvang niet of niet eenduidig is overeengekomen.</li> </ul> <p>Invulling aanbod</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aangeboden gemiddelde arbeidsduur is daarbij gebaseerd op gemiddeld gewerkte arbeidsduur in voorafgaande 12 maanden.</li> <li>- Indien werkgever geen aanbod doet: werknemer heeft recht op niet-genoten loon vanaf uiterlijke datum waarop werkgever aanbod had moeten doen (let op evt. wettelijke verhoging).</li> <li>- Het initiatief wordt zo omgedraaid, maar het sluit aan op huidige rechtspositie werknemer.</li> </ul>	<p>Invoering voorzien per 1 januari 2020.</p>

Onderwerp	Wijziging	Inwerkingtreding
<b>Payroll</b>	<p>Payrollwerkgever moet dezelfde arbeidsvoorwaarden aanbieden die zouden gelden als payrollmedewerker rechtstreeks in dienst zou zijn van opdrachtgever (nu gelden via cao's vaak beperkingen waardoor minder gunstige voorwaarden gelden);</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) nieuw gelijk behandelingsvoorschrift in de Waadi. Primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden opdrachtgever zijn van toepassing (met uitzondering van pensioen);</li> <li>2) bijzondere bepalingen BW die zien op uitzendovereenkomst niet langer van toepassing op payrolling;</li> </ol> <p>Pensioen: wordt voor payrollbedrijf te ingewikkeld als dat gelijk moet zijn aan opdrachtgever (meerdere uitvoerders). Er komen regels voor adequate regeling via AMvB (vermoedelijk plusregeling van StiPP);</p>	<p>Inwerkingtreding voorzien per 1 januari 2020.</p> <p>Voor dan lopende tijdelijke overeenkomsten blijft oude regime gelden (geen plotselinge omzetting naar contract voor onbepaalde tijd).</p>
<b>Proeftijd</b>	<p>Proeftijd van maximaal 5 maanden bij contract voor onbepaalde tijd (alleen bij 1e contract);</p> <p>Proeftijd van maximaal 3 maanden bij contract voor twee jaar of langer (alleen bij 1e contract);</p> <p>Bij beëindiging tijdens proeftijd beperkte mogelijkheid beroep op non-concurrentiebeding (zwaarwegende belangen en gemotiveerd mededelen);</p>	<p>Beoogde inwerkingtreding per 1 januari 2020.</p> <p>Huidige regeling van toepassing op arbeidsovereenkomsten die daarvoor tot stand zijn gekomen.</p>



Onderwerp	Wijziging	Inwerkingtreding
<b>Ontslagrecht</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i-grond (cumulatie van omstandigheden). Combinatie van omstandigheden uit twee of meer ontslaggronden (c tot en met h). Ontslaggronden onder a en b blijven buiten beschouwing.</li> <li>‘Als disfunctioneren niet volledig kan worden aangetoond en de verstandhouding tussen partijen verstoord is geraakt, maar er afzonderlijk onvoldoende grond is voor ontbinding op d of g grond’.</li> <li>Cumulatiegrond kan, net als andere gronden, ambtshalve worden toegepast (art. 25 Rv).</li> <li>Bij ontbinding op cumulatiegrond mag (niet moet) rechter extra vergoeding toekennen.</li> <li>Maximaal 1/2 transitievergoeding. De extra vergoeding komt bovenop de transitievergoeding.</li> <li>Mogelijkheid van billijke vergoeding blijft er ook bij ernstig verwijtbaar handelen.</li> </ul>	<p>Per 1 januari 2020 beoogde inwerkingtreding.</p> <p>Bedoeling: start procedure in eerste aanleg bepalend of oud of nieuw recht van toepassing is (moment indiening verzoekschrift), ook voor het eventuele hoger beroep.</p>
<b>Transitievergoeding</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vanaf begin arbeidsovereenkomst verschuldigd;</li> <li>Ook na 10 jaar in dienst 1/3 maandsalaris per dienstjaar (nu een ½ maandsalaris per dienstjaar vanaf 10 dienstjaren);</li> <li>Andere afronding. Berekening over feitelijke duur. Ook al vergoeding als arbeidsovereenkomst na 1 dag eindigt. Dus ook vergoeding tijdens proeftijd;</li> <li>Geldt ook voor uitzendovereenkomsten;</li> </ul> <p>En hoe werkt het voor seizoenswerknemers? Einde contract telkens een vergoeding? Nee, bijzondere regel kan dit voorkomen. Voor het volgende seizoen al weer een nieuwe arbeidsovereenkomst aangaan. Uiteindelijk worden overeenkomsten samengeteld als samenwerking eindigt.</p> <p>Korter dan 1 maand geduurd: feitelijk verdiende loon wordt gezien als bruto maandsalaris; Per dienstjaar 1/3 maandsalaris. Voor onvolledige jaren: (bruto salaris/bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris / 12);</p> <p>Deze afronding geldt ook bij dienstverbanden langer dan 2 jaar. Na 9 jaar en 5 dagen gedwongen ontslag dus recht op vergoeding over deze hele periode, en niet alleen over de eerste 9 jaar.</p>	<p>Beoogde inwerkingtreding 1 januari 2020. Overgangsrecht van toepassing;</p> <p>Onmiddellijke werking, maar als werknemer heeft ingestemd: dag van instemming bepalend en bij procedure: de datum start procedure;</p> <p>Verder: datum einde contract bepalend voor vraag welk recht van toepassing is;</p> <p>Nu al opletten rond datum 1 januari 2020!</p> <p>Bij langdurige ziekte (2 jaar) compensatie transitievergoeding; Ook compensatie bij bedrijfsbeëindiging wegens ziekte of pensionering</p>

DANK