

Wet Arbeidsmarkt in Balans

Doorn en Keizer
Employment Lawyers • Arbeidsrecht Advocaten



- 1. Wet arbeidsmarkt in balans: status**
- 2. WAB in een notendop, WWZ op de schop**
- 3. WAB en de Oproepcontracten**
- 4. WAB en Payrolling**
- 5. WAB: aan de haal met de transitievergoeding**
- 6. WAB en de i-grond**



1. Wet arbeidsmarkt in balans



Beoogde ingangsdatum

Wetsvoorstel van 9 april
2018

Aangenomen door Eerste
Kamer op 28 mei 2019

Inwerkingtreding:
1 januari 2020



Doel

Kleinere kloof tussen
vast en flex

Vaste contracten
aantrekkelijker voor wg

Meer zekerheid voor wn

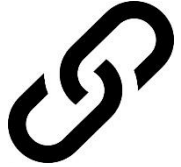


Reactie werkgevers- en werknemersverenigingen

VNO: alle vormen tijdelijk
werk worden te duur

FNV: juist langer in
onzekerheid en
sneller/goedkoper
ontslagen

2. WAB in een notendop



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



Ontslagrecht

Cumulatie
ontslaggronden =
halve transitie-
vergoeding erbij

8 9 ontslag-
gronden



Transitie- vergoeding

Vanaf dag 1

Per kalenderjaar
1/3 maandloon,
kortere periode
evenredig deel
daarvan

Regeling oudere
werknemer vervalt

3. WAB en de Oproepcontracten



Oproep

Oproep minimaal 4 dagen van te voren (anders hoeft werknemer geen gehoor te geven aan oproep).

Minimale oproep:
3 uur.



Intrekken

Binnen 4 dagen voor aanvang oproep ingetrokken: toch recht op loon over oproep.



Voorstel

13^e maand doet werkgever aanbod voor een vast aantal uren.



Duur

Gemiddeld gewerkte arbeidsduur in voorafgaande maanden.



Geen voorstel

Werknemer heeft recht op loon vanaf datum dat werkgever aanbod had moeten doen.

4. WAB en Payrolling



Gelijke behandeling

Payroll werknemer
dezelfde arbeids-
voorwaarden als
eigen werknemers

Of gelijk aan
voorwaarden in
sector



Pensioen

Payroll werknemer
heeft recht op
adequate
pensioenregeling



Meldingsplicht

Inlener meldt
arbeids-
voorwaarden aan
payrollbedrijf en
werknemer.



Uitzendkracht

De bepaling
betreffende de
uitzendovk zijn nvt
op payrolling

4. WAB: aan de haal met de transitievergoeding (1)



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

4. WAB: aan de haal met de transitievergoeding (2)

Berekening:

$$\left(\frac{\text{(feitelijk genoten) brutosalaris}}{\text{(feitelijk genoten) bruto maandsalaris}} \right) \times \left(\frac{1}{3} \frac{\text{(feitelijk genoten) bruto maandsalaris}}{12} \right) =$$

Voorbeeld berekening

- Arbeidsovereenkomst duurt 5 dagen.
- Werknemer verdient dan EUR 100 per dag.
- Berekening: $(500/500) \times (166,67 / 12) = 1 \times 13,88 = \text{EUR } 13,88$ bruto.

Voorbeeld berekening

- Arbeidsovereenkomst duurt 9 jaar en 4 maanden.
- Werknemer verdient dan EUR 3.000 per maand.
- Berekening:

Stap 1 eerst 9 hele jaren: $9 \times (1/3 \times 3.000) = \text{€ } 9.000$

Stap 2 de 4 maanden:



Feitelijk genoten brutosalaris over de 4 maanden = $4 \times 3.000 = \text{€ } 12.000,-$

Dat in de formule $(12.000/3.000) \times ((1/3 \times 3.000)/12) = 4 \times (1.000/12) = \text{€ } 333,33$

Stap 3: $1 + 2 = \text{€ } 9.333,33$.

5. WAB en de i-grond

i

i-grond	Voorbeeld	 Ambtshalve	 Extra vergoeding
<p>Cumulatie van omstandigheden</p> <p>Combinatie van omstandigheden uit twee of meer ontslaggronden (c tot en met h).</p>	<p>Disfunctioneren niet volledig en verstandhouding tussen partijen verstoord, afzonderlijk onvoldoende grond is voor ontbinding</p>	<p>Cumulatiegrond kan, net als andere gronden, ambtshalve worden toegepast (art. 25 Rv).</p>	<p>Rechter mag (moet niet) extra vergoeding toekennen.</p> <p>Maximaal 1/2 transitievergoeding.</p>

DANK

