



NIEUWSBRIEF

NOVEMBER 2019



Geachte lezers,

Met deze nieuwsbrief informeren wij u over actualiteiten en ontwikkelingen die voor u van belang kunnen zijn. Wilt u hierover meer informatie of wilt u een ander onderwerp bespreken, neem dan contact met ons op. Wij zijn u graag van dienst.

Veel leesplezier en goede zaken toegewenst!

Met ondernemende groet,
Remko Metz, Eric Leermakers en
Patrick Coomans

De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB)



Cumulatiegrond bij ontslag

De Wwz heeft het moeilijker gemaakt om werknemers met een vast contract via de kantonrechter te ontslaan. Wanneer u als werkgever (voor 1 januari 2020) een werknemer via de kantonrechter wilt ontslaan, moet er sprake zijn van een 'voldragen ontslaggrond'. Oftewel: u moet ervoor zorgen dat de grond (frequent ziekteverzuim, disfunctioneren, verwijtbaar handelen, een verstoorde arbeidsverhouding of andere omstandigheden, de zogeheten restgrond)

Op 1 januari 2020 verandert de nieuwe Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) de 'spelregels' voor werkgevers en werknemers. De WAB is een reactie op de in 2015 geïntroduceerde Wet werk en zekerheid (Wwz). Die wet heeft namelijk niet in alle opzichten gebracht wat de wetgever er destijds van had verwacht. Zo was een van de doelen van de Wwz het terugdringen van tijdelijke contracten en flexibele arbeid, maar flexwerk neemt sinds 2015 alleen maar toe! Hierdoor wordt de bestaande kloof tussen werknemers met vaste en tijdelijke contracten steeds breder. De WAB moet de onbedoelde effecten van de Wwz repareren en de balans op de arbeidsmarkt herstellen.

De WAB brengt belangrijke wijzigingen met zich mee ten opzichte van de huidige situatie. Een overzicht:

waarop u een werknemer wilt ontslaan, afzonderlijk voldoende is voor ontslag. Dit blijkt in de praktijk vaak heel moeilijk te zijn. De vele ontbindingsverzoeken door de kantonrechter die in de laatste jaren werden afgewezen, bewijzen dit. Met de komst van de WAB wordt de zogeheten cumulatiegrond (de i-grond) geïntroduceerd. Hierdoor mogen werkgevers vanaf 1 januari 2020 meerdere ontslaggronden met elkaar combineren. Zijn er bijvoorbeeld elementen van dis-

functioneren, verwijtbaar handelen en een verstoorde arbeidsrelatie – zonder dat elke grond op zichzelf voldragen is – kunnen deze drie gronden samen één ontslaggrond vormen. Let op: de kantonrechter kan bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de i-grond wel een extra vergoeding toekennen aan de werknemer. Deze vergoeding is maximaal de helft van de transitievergoeding.



Transitievergoeding wijzigt

Op dit moment bestaat er pas recht op transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst twee jaar heeft geduurd. Vanaf 1 januari 2020 hebben werknemers hier al recht op vanaf dag één. Die vergoeding is wel flink lager. Bij een dienstverband tot tien jaar is de transitievergoeding nu nog een derde maandsalaris per dienstjaar, daarna een half maandsalaris per dienstjaar. Voor 50-plussers met een dienstverband van tien jaar of langer is de transitievergoeding nog hoger. Vanaf 1 januari 2020 bouwen alle werknemers een derde maandsalaris op per dienstjaar, ongeacht hun leeftijd en ongeacht de duur van hun dienstverband. De transitievergoeding wordt voortaan naar evenredigheid opgebouwd en niet meer naar beneden afgerond op halve jaren. Als werkgever kunt u vanaf 1 april 2020 bij het UWV om compensatie vragen als u een transitievergoeding heeft betaald aan een werknemer, die u wegens langdurige arbeidsongeschiktheid heeft ontslagen.

Ruimere ketenregeling

De maximale termijn waarna opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten overgaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, gaat op 1 januari 2020 (weer) van twee naar drie jaar. Het maximumaantal opeenvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten blijft drie. Hierdoor kunt u weer driemaal een contract van één jaar afsluiten met een werknemer, zonder dat dit resulteert in een contract voor onbepaalde tijd.

De keten begint opnieuw zodra er meer dan zes maanden tussen twee tijdelijke contracten zitten. Om de keten te doorbreken, moeten er minimaal zes maanden en een dag zitten tussen het ene contract en het daarop volgende contract. De nieuwe ketenregeling treedt op 1 januari 2020 onmiddellijk in werking. De maximumtermijn van drie jaar gaat dus ook gelden voor arbeidsovereenkomsten die zijn afgesloten vóór 1 januari 2020.

Bescherming oproepkrachten

Onder de WAB moeten werkgevers een oproepkracht voortaan minimaal vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden schriftelijk of elektronisch (bijvoorbeeld per e-mail of WhatsApp) oproepen. Deze termijn kan bij cao wor-

den verkort tot minimaal 24 uur. Roept u als werkgever de werkgever niet tijdig op? Dan is de oproepkracht niet verplicht om te verschijnen. Als de oproep binnen vier dagen voor aanvang van de werkdag wordt gewijzigd of geannuleerd, heeft de oproepkracht recht op het loon dat hij of zij zou hebben verdiend bij een doorgegangene oproep. Een oproepkracht met een nul-urencontract kan per 1 januari 2020 zijn arbeidsovereenkomst opzeggen met een opzegtermijn van slechts vier dagen. Nu is die opzegtermijn nog één maand. Werkgevers zijn vanaf 1 januari 2020 verplicht om oproepkrachten na een periode van twaalf maanden een vaste arbeidsomvang aan te bieden. Heeft u een oproepkracht op 1 januari 2020 al een jaar in dienst? In dat geval moet u voor 1 februari 2020 met een dergelijk aanbod komen.

Wijzigingen payrolling

Payrollovereenkomsten worden vanaf 1 januari 2020 wettelijk niet langer gelijkgesteld aan uitzendovereenkomsten. Het lichtere ontslagregime en de ruimere ketenregeling gelden vanaf dan alleen nog voor 'echte' uitzendkrachten en niet meer voor payrollwerknemers. Payrollwerknemers hebben vanaf 1 januari 2020 recht op ten minste dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als werknemers van de opdrachtgever in gelijke functies, uitgezonderd pensioen. Wel hebben ze recht op een 'adequate' pensioenregeling. Wat gelijke arbeidsvoorwaarden zijn, wordt bepaald aan de hand van de arbeidsvoor-



waarden van werknemers die gelijke of gelijkwaardige functies hebben binnen de onderneming van de opdrachtgever.

Aangepaste premiedifferentiatie WW

Op dit moment is de hoogte van de WW-premie nog afhankelijk van de sector waarin een bedrijf actief is. Per 1 januari 2020 verandert dit. Er geldt dan een lagere WW-premie voor contracten voor onbepaalde tijd (met uitzondering van oproepcontracten) dan voor contracten voor bepaalde tijd. Het verschil tussen de hoge en lage premie bedraagt vijf procentpunten.

Vijf tips voor werkgevers

1. **Let op:** werknemers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst die op of na 1 januari 2020 afloopt en niet verlengd wordt, hebben recht op een transitievergoeding.
2. Heeft u oproepkrachten al een jaar of langer in dienst? In dat geval moet u voor 1 februari 2020 met een aanbod voor een vaste arbeidsomvang komen.
3. Beoordeel of u een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op grond van de nieuwe ketenregeling voor een langere periode kunt verlengen.
4. Vanaf 1 januari 2020 wordt ontslag van oudere werknemers en/of werknemers met een lang dienstverband mogelijk gemakkelijker (cumulatiegrond) en/of fors goedkoper (gewijzigde transitievergoeding). Kijk hier goed naar.
5. Vanaf 1 januari 2020 moet uit de loonstrook blijken of de arbeidsovereenkomst met een werknemer voor bepaalde of onbepaalde tijd is gesloten, wat de arbeidsomvang is en of er al dan niet sprake is van een oproepovereenkomst. Verwerk dit tijdig en bewaar een kopie van de arbeidsovereenkomst in de loonadministratie.

Om te anticiperen op deze nieuwe wet, is een volledig personeelsdossier, nauwkeurige salarisadministratie en vooral een goede signalering nog belangrijker geworden!

Neem gerust contact met ons op als u specifieke vragen heeft over de WAB. Wij beantwoorden uw vraag graag.