

Wetsvoorstel

Arbeidsmarkt in Balans

PM-dag Medisch Ondernemen

23 mei 2019

mr.drs. Petra Kroon
petra@babelfishlegal.nl



BABELFISH
LEGAL

Wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans

Doel

- Vermindering kosten- en risicoverschillen tussen contractvormen flex en vast
- Aantrekkelijker maken vast contract

Hoe

Flex minder flex én duurder, vast minder vast

Tijdlijn

- Aangenomen door de Tweede Kamer op 5 februari 2019
- Behandeling in de Eerste Kamer op 20/21 mei 2019
- Voorgenomen datum inwerkingtreding: 1 januari 2020



Wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans

Flex

- Ketenregeling
- Oproepkrachten
- Payrolling

Ontslag

- Cumulatiegrond ontslagredenen
- Opbouw transitievergoeding
- Compensatieregeling transitievergoeding bij pensionering, ziekte of overlijden kleine werkgever

WW

- Wijziging premiedifferentiatie



Ketenregeling

Wwz (2015):

- Maximaal 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten in 2 jaar
- Met tussenpoos van 6 maanden

Wab (2020):

- Maximaal 3 tijdelijke arbeidsovereenkomst in 3 jaar
- Met tussenpoos 6 maanden
- Alleen bij terugkerend tijdelijk werk afwijking van de tussenpoos mogelijk bij cao of via verzoek STvdA
- Onmiddellijke werking per 1 januari 2020, tenzij voor werknemer gunstiger cao-regime



Ketenregeling

Voorbeeld onmiddellijke werking

1^e tijdelijk contract: 1 april 2018 - 1 okt. 2018 (6 mnd)

2^e tijdelijk contract: 1 okt. 2018 - 1 okt. 2019 (12 mnd)

3^e tijdelijk contract :1 okt. 2019 - 1 okt. 2020 (12 mnd)

-> als de Wab op 1 januari 2020 in werking treedt, ontstaat geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

-> als de Wab niet op 1 januari 2020 in werking zou treden, dan ontstaat op 1 april 2020 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd



Oproepkrachten

Flexwet (1999):

- Introductie rechtsvermoeden omvang arbeidsduur
- Minimum 3 uur loon per oproep bij nulurencontracten of kleine contracten zonder vaste werktijden
- Maximaal 6 maanden loondoorbetalingsplicht art. 7:628 BW uitsluiten, afwijking bij cao mogelijk

Wwz (2015)

- Niet langer ongeclausuleerd bij cao afwijken van 6 maanden uitsluiten loondoorbetalingsplicht 7:628 BW
- Maximaal 78 weken loondoorbetalingsplicht uitsluiten in cao voor uitzendcontracten



Oproepkrachten

Onderzoek CBS (2016 – 2018):

- 1,2 miljoen mensen werken als oproepkracht
- Helft hiervan is scholier of student
- Andere helft: 35% economisch zelfstandig
- Korte oproeptermijnen

Wab (2020)

- Nieuwe definitie oproepovereenkomst
- Wettelijke termijnen voor oproep
- Korte opzegtermijn voor werknemer
- Aanbod vaste arbeidsomvang na 12 maanden



Oproepkrachten

Nieuwe definitie oproepovereenkomst

Van een oproepovereenkomst is sprake als:

- de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per maand of per jaar met gelijkmatige spreiding van het loon over dat jaar (bijv. nulurencontracten en min/max-contracten, maar niet contracten met jaarurennorm)

of

- de werknemer geen recht heeft op loon als hij niet werkt, anders dan als gevolg van ziekte (zoals het geval is bij de meeste uitzendovereenkomsten).

NB! Uitzondering: betaalde consignatiediensten en beschikbaarheidsdiensten in de zorg



Oproepkrachten

Verplichte oproeptermijn

- Oproepkrachten moeten minimaal 4 dagen van tevoren schriftelijk(!) worden opgeroepen, of 24 uur obv cao
- Geen tijdige oproep: oproepkracht is niet verplicht gehoor te geven aan de oproep
- Intrekken of wijzigen oproep moet schriftelijk
- Intrekken of wijzigen oproep binnen vier dagen voor aanvang van werkzaamheden: werknemer heeft recht op loon over de oorspronkelijke oproep, betaling van dit loon kan niet worden uitgesloten

Verkorte opzegtermijn voor oproepkrachten

- 4 dagen



Oproepkrachten

Na 12 maanden verplicht aanbod vaste arbeidsomvang:

- De werkgever moet jaarlijks in de 13e maand een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang, zonder uitsluiting loondoorbetalingsplicht
- Aanbod baseren op de gemiddelde arbeidsomvang in de voorgaande 12 maanden (referteperiode)
- Doet de werkgever geen aanbod: werknemer heeft recht op loon over de gemiddelde uren die de werkgever had moeten aanbieden
- Overgangsrecht van 1 maand voor oproepkrachten die op 1 januari 2020 langer dan 1 jaar in dienst zijn



Cumulatiegrond ontslagredenen

Wwz (2015):

- Introductie 8 limitatieve ontslaggronden:
 - a. Bedrijfseconomische omstandigheden
 - b. Langdurige ziekte
 - c. Frequent ziekteverzuim
 - d. Disfunctioneren
 - e. Verwijtbaar handelen of nalaten
 - f. Werkweigering wegens gewetensbezwaren
 - g. Een verstoorde arbeidsverhouding
 - h. Restcategorie voor bijzondere situaties (denk bijvoorbeeld aan detentie of illegaliteit)



Cumulatiegrond ontslagredenen

Wab (2020):

- Introductie negende ontslaggrond (i-grond): bij een combinatie van omstandigheden uit twee of meer ontslaggronden (c tot en met h) die zodanig is dat in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren
- i-grond als c t/m h-grond onvoldoende onderbouwd is of niet aan alle voorwaarden daarvan is voldaan
- Bij ontbinding op de i-grond: rechter kan hogere transitievergoeding toekennen, tot maximaal $1\frac{1}{2} x$
- Voor alle nieuwe procedures vanaf 1 januari 2020



Transitievergoeding

Wwz (2015):

- Transitievergoeding verplicht bij ontslag op initiatief werkgever (uitzonderingen daargelaten) mits werknemer ten minste 2 jaar in dienst is
- Opbouw transitievergoeding:
 - 1/6 maandsalaris voor iedere 6 gewerkte maanden tijdens eerste 10 dienstjaren
 - 1/4 maandsalaris voor iedere 6 gewerkte maanden na de eerste dienstjaren
 - maximum van € 81.000 (2019) of jaarsalaris
 - tijdelijk (tot 1 januari 2020) hogere opbouw voor 50+ werknemers die 10+jaar in dienst zijn en lagere opbouw bij slechte financiële situatie werkgever



Transitievergoeding

Wab (2020):

- Opbouw transitievergoeding vanaf begin arbeidsovereenkomst
- Opbouw altijd $\frac{1}{3}$ maandsalaris per dienstjaar
- Geen opbouw per zes gewerkte maanden, maar berekening op basis van feitelijke lengte dienstverband
- Gevolg: ook een transitievergoeding verschuldigd na niet verlengen kort dienstverband (en zelfs bij ontslag in de proeftijd)
- Aanpassing Wet compensatie transitievergoeding na langdurende ziekte: alleen compensatie als er geen opzegverbod meer geldt (normaal: na 2 jr. ziek)



Transitievergoeding

Wab (2020):

- Onmiddellijke werking: nieuwe regels gelden direct vanaf 1 januari 2020

Uitgezonderd:

- Procedure bij UWV of rechter gestart vóór 1 januari 2020, einde arbeidsovereenkomst na 1 januari 2020
 - Arbeidsovereenkomst opgezegd vóór 1 januari 2020, einde arbeidsovereenkomst op of na 1 januari 2020
 - Werknemer heeft voor 1 januari 2020 ingestemd met opzegging, einde op of na 1 januari 2020
- > Overgangsrecht: bepalend is recht op datum start procedure, dag van opzegging of dag van instemming



Transitievergoeding

Wab (2020):

- Compensatie van transitievergoedingen bij bedrijfsbeëindiging wegens pensionering, ziekte of overlijden kleine werkgever
- Kleine werkgever < 25 werknemers
- Pensionering = bereiken AOW-gerechtigde leeftijd
- Vermoedelijke ingangsdatum: 1 april 2020



Premiedifferentiatie WW

Wab (2020):

- Premiedifferentiatie op basis van aard contract: hoge premie voor flex en lage premie voor vast
- Vast = arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, uitgezonderd oproepovereenkomsten
 - > ook voor min/max-contract geen lage premie
 - > voor contract met jaarurennorm wel lage premie
- Uitzondering: ook BBL-contracten vallen onder lage premie
 - Flex 5 procentpunt duurder dan vast
 - Werkgever moet aard contract op loonstrook zetten



Premiedifferentiatie WW

Wab (2020):

- Voorkomen van misbruik lage premie:
 - > bij contracten , 35 uur p/w: maximaal 30% extra verlonen op basis van overwerk
 - > einde binnen 5 maanden
 - > bij arbeidsuren of inkomenverlies binnen 1 jaar na aanvang dienstverband dat recht geeft op WW, of herhaling hiervan bij dezelfde werkgever binnen een jaar
- Gevolg misbruik: terugwerkende kracht alsnog hoge premie



Vragen en afsluiting

Hartelijk dank voor uw aandacht!

Later nog vragen?

06-21591329

petra@babelfishlegal.nl

