



Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) en overige actualiteiten

Onderwerpen

Nieuwe wet- en regelgeving:

1. WAB
2. Wet en Regeling compensatie transitievergoeding

Overige actualiteiten:

3. Vervanging Wet DBA: de laatste stand van zaken
4. Vervallen overbruggings- en 50+ regeling



Nieuwe wet- en regelgeving



Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

Treedt in werking per 1 januari 2020 en beoogt:

- Kloof tussen vaste en tijdelijke contracten verkleinen
- Vast contract aantrekkelijker te maken voor werkgevers

Gevolgen voor agrarische sector?



WAB

Nieuw:

- Regels met betrekking tot oproepovereenkomsten
- Premiedifferentiatie WW
- Uitbreiding ketenregeling
- Transitievergoeding vanaf begin arbeidsovereenkomst
- Payroll en uitzending
- Cumulatiegrond 'i'



Regels met betrekking tot oproepovereenkomsten

- Voorkomen permanente inzetbaarheid oproepkrachten
- Sprake van oproepovereenkomst indien niet één aantal te werken uren per tijdseenheid is vastgelegd of werknemer geen recht heeft op loon als hij niet heeft gewerkt (0-uren, min-maxcontract)
- Oproeptermijn ten minste 4 dagen (24 uur bij cao); schriftelijk!
- Bij te late annulering of wijziging van de oproep: **recht op loon?**
- Aanbod voor een vaste arbeidsomvang in de 13^e maand
- Opzegtermijn = oproeptermijn die werkgever in acht heeft te nemen bij oproep
- Afwijking mogelijk bij cao van oproeptermijn, loonbetalingsverplichting en verplichting aanbieden arbeidsovereenkomst met vaste arbeidsomvang bij seizoensarbeid



Premiedifferentiatie WW

- Sectorpremies worden losgelaten
- lagere WW-premie bij vast contract, mits geen sprake van oproepcontract (verschil circa 5%)
- Omzeiling voorkomen door herziening hoge premie bij:
 - Einde arbeidsovereenkomst binnen twee maanden na aanvang
 - Verloning van 30% meer uren dan overeengekomen voor kalenderjaar (tenzij arbeidsomvang > 35 uur)
 - Binnen één jaar na aanvang een WW-uitkering wegens inkomsten- of arbeidsurenverlies
 - WW-uitkering, terwijl maximaal een jaar eerder bij dezelfde werkgever het lage percentage werd herzien wegens de toekenning van een WW-uitkering



Premiedifferentiatie WW

Gevolg voor agrarische sector → seizoensarbeid, dat per definitie tijdelijk is, wordt duurder!

- Maar: geldt niet voor jongeren onder de 21 jaar met een bijbaan van max. 12 uur per week



Uitbreiding ketenregeling

- van 3 x 2 x 6 naar 3 x 3 x 6
- Onder voorwaarden afwijking bij cao of ministeriële regeling mogelijk van totale duur (tot 48 maanden) en aantal (tot 6)
- Bij seizoensarbeid (“9 maandenarbeid”) verkorting van de tussenpoos tot 3 maanden mogelijk bij cao of ministeriële regeling
 - Zie: artikel 9 cao Glastuinbouw en artikel 9 cao Open Teelten
- geen overgangsrecht: directe werking



WAB

Ketenregeling: voorbeeld 1

- *1^e arbeidsovereenkomst – 6 maanden: 1 april 2018 tot 1 oktober 2018*
- *2^e arbeidsovereenkomst – 12 maanden: 1 oktober 2018 tot 1 oktober 2019*
- *3^e arbeidsovereenkomst – 12 maanden: 1 oktober 2019 tot 1 oktober 2020*



WAB

Ketenregeling: voorbeeld 2

- 1^e arbeidsovereenkomst – 12 maanden: 1 oktober 2017 tot 1 oktober 2018
- 2^e arbeidsovereenkomst – 16 maanden: 1 oktober 2018 tot 1 februari 2020



Transitievergoeding vanaf begin arbeidsovereenkomst

- Versnelde opbouw transitievergoeding na 10 jaar wordt afgeschaft; kosten bij langdurig dienstverband aanzienlijk lager!
- Maar: transitievergoeding verschuldigd vanaf eerste dag dienstverband
 - Seizoens- en piekarbeid wordt hierdoor duurder!
 - Heeft de arbeidsovereenkomst geen maand geduurd → transitievergoeding bereken aan de hand van het totale bedrag aan brutoloon
- Berekening hoogte vergoeding: 1/3 maandloon per kalenderjaar
- Verruiming mogelijkheid aftrek scholingskosten



WAB

Rekenvoorbeeld: 15 jaar in dienst, bruto maandloon EUR 3.000,00

2019	2020
Tot 10 jaar: 1/6 maandloon per 6 maanden: $20 \times (1/6) \times 3.000 = \text{EUR } 10.000$	Over het gehele dienstverband 1/3 maandsalaris per dienstjaar:
Na 10 jaar: 1/4 maandsalaris per 6 maanden: $10 \times (1/4) \times 3.000 = \text{EUR } 7.500$	$15 \times (1/3) \times 3.000 = \text{EUR } 15.000$
EUR 17.500	



Payroll en uitzending

- Definitie uitzendovereenkomst blijft gelijk
- Er komt een wettelijke definitie van de payrollovereenkomst:

“ De uitzendovereenkomst, 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.”



WAB

Kenmerkend voor de payrollovereenkomst:

- De payrollwerkgever vervult geen allocatiefunctie; en
- De arbeidskracht wordt exclusief aan de opdrachtgever ter beschikking gesteld
- Payrollwerknemer krijgt recht op dezelfde rechtspositie en alle arbeidsvoorwaarden als de werknemers van de opdrachtgever
 - lichtere arbeidsrechtelijke regime van de uitzendovereenkomst niet langer van toepassing
- Doel → oneigenlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden en misbruik payrollconstructie voorkomen

	Rechtspositie	Arbeidsvoorwaarden
Uitzenden	Uitzendbeding, Fase A+B (contractflexibiliteit)	Inlenersbeloning ABU-CAO (zes elementen) + StiPP
Payrollen	Zelfde als inlener	Zelfde als inlener (incl. pensioen vanaf 2021)



WAB

Cumulatiegrond “j”

- Combinatie van meerdere ‘niet-voldragen’ ontslaggronden c t/m h
- Mogelijk extra vergoeding van maximaal 50% van de TV
- Voor ontbindingsverzoeken die na 1 januari 2020 worden ingediend



Wet en Regeling compensatie transitievergoeding

- Compensatieregeling voor ontslag van langdurig arbeidsongeschikte werknemers.
- Wijze van beëindiging is niet van belang (opzegging, ontbinding, vso), maar de wachttijd van 104 weken moet doorlopen zijn of de arbeidsovereenkomst moet eerder van rechtswege geëindigd zijn.



Wet en Regeling compensatie transitievergoeding

Compensatie is in beginsel gelijk aan de wettelijke transitievergoeding, maar wordt op drie punten beperkt:

1. Werkgever krijgt geen compensatie over de periode na afloop van de loondoorbetalingsverplichting van 104 weken.
2. Het compensatiebedrag dat werkgever ontvangt is nooit hoger dan het bedrag dat werkgever tijdens ziekte aan loon heeft moeten doorbetalen.
3. Als UWV een loonsanctie heeft opgelegd, telt die periode niet mee voor de hoogte van de compensatie.



Wet en Regeling compensatie transitievergoeding

- Regels voor de aanvraag van de compensatie:
 - ‘Oude’ gevallen tussen 1 juli 2015 en 1 april 2020: compensatie aanvraag tussen 1 april 2020 en 1 oktober 2020 indienen.
 - ‘Nieuwe’ gevallen vanaf 1 april 2020: compensatie aanvraag indienen binnen 6 maanden na betaling vergoeding.
 - Denk aan het verzamelen van gegevens voor informatieverstrekking aan UWV.



Overige actualiteiten



Vervanging Wet DBA: laatste stand van zaken

- Drie maatregelen waarmee bescherming wordt geboden aan de onderkant van de arbeidsmarkt, ruimte voor ondernemers aan de bovenkant komt en meer duidelijkheid voor opdrachtgevers en zelfstandigen ontstaat.
 - 1) onderkant arbeidsmarkt: minimumtarief van 16 euro per uur
 - 2) bovenkant arbeidsmarkt (< 75 euro per uur): zelfstandigenverklaring
 - 3) Opdrachtgeversverklaring via webmodule?



Vervanging Wet DBA

- Datum invoering nieuwe wet onzeker. Streven: 1 januari 2021
- Handhaving huidige Wet DBA opgeschort tot 1 januari 2021
- Handhaving Belastingdienst bij kwaadwillendheid (niet alleen bij ernstige gevallen) en per 2020 ook bij niet binnen een redelijke termijn werkwijze aanpassen na aanwijzingen Belastingdienst



Vervallen overbruggings- en 50+ regel

- De tijdelijke maatregelen rondom de transitievergoeding voor oudere werknemers en de overbruggingsregeling vervallen met ingang van 1 januari 2020.
- Als de arbeidsovereenkomst eindigt na 1 januari 2020 of een procedure tot beëindiging gestart wordt na 1 januari 2020 kan hierop geen beroep meer worden gedaan.



Vragen?



Emma Houtakkers

ehoutakkers@boelszanders.nl

088 30 40 138





Vestdijk 76, 5611 CE Eindhoven
Aziëlaan 22, 6199AG Maastricht-Airport
Hulsterweg 82, 5912 PL Venlo (Trencadis)



088 30 40 000



info@boelszanders.nl
www.boelszanders.nl

Volg ons op:



Boels
Zanders
Advocaten 