



VERSTEEGEN HRM

Wet Arbeidsmarkt in Balans

Onderwerpen

- 🌀 Ketenregeling
- 🌀 Payrollwerknemer
- 🌀 Transitievergoeding
- 🌀 Premiedifferentiatie Algemeen Werkloosheidsfonds (AWF)
- 🌀 Oproepcontracten/nul-urencontracten
- 🌀 Cumulatiegrond (i-grond)
- 🌀 Compensatieregeling voor werkgevers



VERSTEGEN HRM

Ketenregeling

Wijzigingen

- ⌚ Vanaf 1 januari 2020 geldt 3 contracten in 3 jaar.
- ⌚ Contract waarmee de duur van *3 jaar* passeert, geldt voor onbepaalde tijd.
- ⌚ Tussenpozen van maximaal 6 maanden tellen mee.



Ketenregeling

Directe werking

- ⌚ Maak optimaal gebruik van de verlengde totale duur.
- ⌚ Valt het moment van het passeren van 24 maanden voor of na 1 januari 2020?
 - vóór 1 januari = maximale duur 24 maanden
 - na 1 januari = maximale duur 36 maanden



Ketenregeling

Voorbeeld

- 🔄 Eerste arbeidsovereenkomst 01-02-2018 tot 01-02-2019
- 🔄 Tweede arbeidsovereenkomst 01-02-2019 tot 01-02-2020

Bij het einde van de tweede arbeidsovereenkomst is het nieuwe recht van toepassing. Daarom ontstaat pas na de totale duur van 36 maanden een vast contract. Er is dus nog een derde contract voor bepaalde tijd mogelijk.



Ketenregeling

Voorbeeld

- 🔄 Eerste arbeidsovereenkomst 01-01-2018 tot 01-01-2019
- 🔄 Tweede arbeidsovereenkomst 01-01-2019 tot 01-01-2020

Bij het eindigen van de tweede arbeidsovereenkomst is het oude recht nog van toepassing. Dan is er echter nog geen sprake van een conversie in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dat is pas het geval bij het aangaan van de derde arbeidsovereenkomst op 1 januari 2020, dan is het nieuwe recht van toepassing. Daarom ontstaat er in deze situatie pas een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als verlengde arbeidsovereenkomsten samen de duur van 36 maanden overschrijden. Er is dus nog een derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mogelijk voor de duur van een jaar.



Ketenregeling

Voorbeeld

- 🔄 Eerste arbeidsovereenkomst 01-12-2017 tot 01-12-2018
- 🔄 Tweede arbeidsovereenkomst 01-12-2018 tot 01-12-2019

Bij het aangaan van het derde contract op 01-12-2019 wordt de dan nog geldende maximale duur van 2 jaar overschreden en ontstaat er nog onder het oude recht een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het is wel mogelijk om na 1 januari 2020 alsnog een derde arbeidsovereenkomst aan te gaan voor de duur van elf maanden. Omdat de gezamenlijke duur van de arbeidsovereenkomsten de 24 maanden pas overschrijft na 1 januari 2020, en dan het nieuwe recht van toepassing is geldt niet de maximale termijn van 24 maanden, maar van 36 maanden. De derde overeenkomst kan echter geen 12 maanden duren omdat de tussenpoos tussen het tweede en derde contract niet langer is dan zes maanden.



Payrollwerknemer

Wijzigingen

- ⌚ Geen verruiming ketenbepaling, dus ook 3 contracten in 3 jaar.
- ⌚ Geen uitzendbeding.

Payrollovereenkomsten afgesloten vóór 1 januari 2020 – oude recht van toepassing tot einddatum payrollovereenkomst.

Uitzendkrachten (dus samenbrengen vraag en aanbod door uitzendbureau) hebben nog wel de extra flexibiliteit in de keten.



Payrollwerknemer

Wat zijn dan nog voordelen?

- ⌚ Bij ziekte verzorgt de payrollorganisatie de loondoorbetaling.
- ⌚ Bij ziek uitdiensttreden van een payroll werknemer zal de opdrachtgever geen verhoging krijgen van ZW-lasten (en eventuele latere WGA-lasten).
- ⌚ Nauwelijks tot geen administratieve lasten.



Transitievergoeding

Wijzigingen

- ⌚ De geldende eis van 24 maanden komt te vervallen.
- ⌚ Recht ontstaat vanaf indiensttreding (dus ook bij een proeftijdontslag na 4 dagen).
- ⌚ De transitievergoeding wordt 1/3 maandsalaris per dienstjaar, ook na tien jaar.
- ⌚ Niet meer afronden op halve jaren.
- ⌚ De tijdelijke overgangsregeling waardoor 50+'ers onder voorwaarden recht hadden op een hogere transitievergoeding loopt op 1 januari 2020 af.



Transitievergoeding

Let op

- ⌚ Voorkom dat bij het eindigen van op 1 januari 2020 aflopende / doorlopende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd transitievergoeding verschuldigd wordt.
- ⌚ Directe werking. Dus eindigt een contract op 1 januari 2020, dan is de transitievergoeding verschuldigd als het contract op initiatief van de werkgever wordt beëindigd.



Transitievergoeding

Voorbeeld

In dienst op 40^e bij een grote werkgever
Dienstverband van 15 jaar
Salaris van € 3.000,-

Transitievergoeding tot 1 januari 2020
 $(10 \times 1/3 \times 3000) + (5 \times 1 \times 3000) = \mathbf{25.000}$

Transitievergoeding vanaf 1 januari 2020
 $15 \times 1/3 \times 3000 = \mathbf{15.000}$



Transitievergoeding

Overgang

De nieuwe berekening van de transitievergoeding geldt niet indien:

- 🌀 De werknemer vóór 1 januari 2020 schriftelijk heeft ingestemd met de opzegging.
- 🌀 U vóór 1 januari 2020 een verzoek heeft ingediend bij UWV om de arbeidsovereenkomst op te zeggen.
- 🌀 U vóór 1 januari 2020 een verzoek heeft ingediend bij de kantonrechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.



Premiedifferentiatie Algemeen Werkloosheidsfonds (AWF)

- 🌀 Premie voor sectorfondsen vervalt.
- 🌀 Start premiedifferentiatie bij premie Algemeen Werkloosheidsfonds.
- 🌀 Lage premie verschuldigd voor werknemers met
 - schriftelijke arbeidsovereenkomst;
 - voor onbepaalde tijd;
 - die geen oproepovereenkomst is;
 - met eenduidige contracturen per periode.
- 🌀 Hoge premie verschuldigd voor overige werknemers.
 - Oproepovereenkomst of min-max overeenkomst voor onbepaalde tijd.
 - Contracten voor bepaalde tijd.

Voorlopig vastgestelde premies 2020:
Lage WW-premie: 2,94%
Hoge WW-premie 7,94%



Premiedifferentiatie AWF

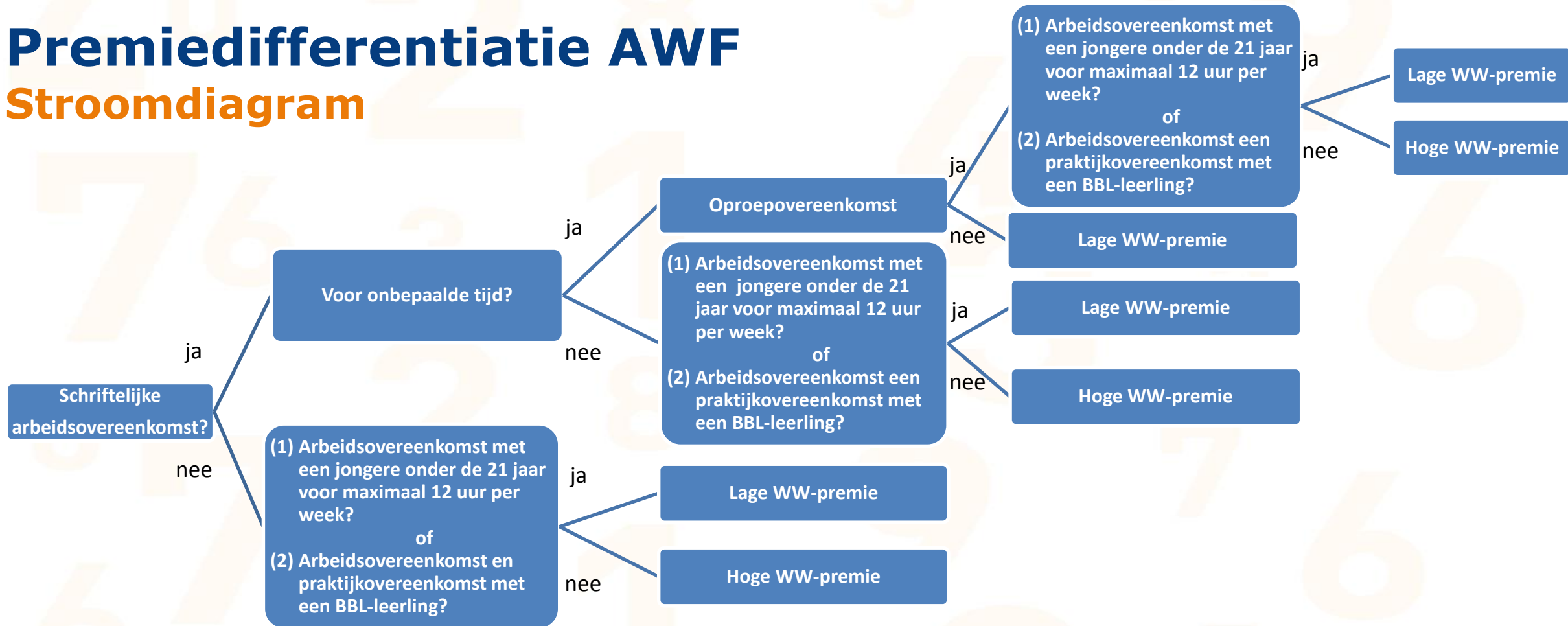
Uitzonderingen

- ⌚ BBL-leerlingen = lage premiepercentage
- ⌚ Kleine studentenbaantjes
 - leeftijd onder 21 jaar
 - werkt gemiddeld niet meer dan 12 uur per week



Premiedifferentiatie AWF

Stroomdiagram



Premiedifferentiatie AWF

Herziening

Met terugwerkende kracht wordt een lagere premie herzien naar de hogere premie:

- 🔄 Als een werknemer binnen twee maanden na aanvang van zijn dienstbetrekking weer uit dienst gaat.
- 🔄 Als een werknemer meer dan 30% meeruren in een kalenderjaar verloond krijgt dan in zijn arbeidsovereenkomst is vastgesteld voor dat jaar.



Premiedifferentiatie AWF

Bereikbaarheidsdiensten

- ⌚ Geen hoge WW-premie voor werknemers met consignatiediensten indien:
 - het uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn;
 - een vergoeding per uur of compensatie in de vorm van vrije tijd per beschikbaarheidsdienst is afgesproken.

Let op: Schriftelijk vastleggen dat er een vergoeding tegenover staat in tijd of geld per beschikbaarheidsdienst.

In de cao VVT is dit vastgelegd.



Premiedifferentiatie AWF

Actie

Weloverwogen kiezen tussen kosten en risico's.

Eventueel dit jaar al contracten van tijdelijke werknemers omzetten naar onbepaalde tijd om zo premie te besparen.

Zorg bij een contract voor onbepaalde tijd dat een schriftelijke arbeidsovereenkomst of een bevestiging aanwezig is.

Vanaf 1 januari 2020 soort arbeidsovereenkomst verplicht opnemen op de loonstrook.



Oproepcontracten/nul-urencontracten

Wijzigingen

- ⌚ Oproeptermijn verlengd naar 4 dagen (afwijking per cao)
 - te kort? Dan niet verplicht te komen;
 - als nadien wordt afgezegd? Behoud van recht op loon voor geplande aantal uren.
- ⌚ Opzegtermijn van oproepkrachten met nul-urencontract wordt beperkt naar vier dagen.
- ⌚ Werkgever blijft dezelfde opzegtermijn houden.
- ⌚ Uitsluiting loondoorbetalingsplicht in de eerste zes maanden blijft ongewijzigd.



Oproepcontracten/nul-urencontracten

Wijzigingen

- ⌚ Verplicht schriftelijk aanbod van gemiddelde omvang na elke 12 maanden (tussenpozen van maximaal 6 maanden tellen mee).
- ⌚ Aanvaardingstermijn 1 maand (geen verplichte aanvaarding).
- ⌚ Schending kan leiden tot loonvordering (alsnog recht op loon van aanbod). Alleen als u de medewerker in dienst houdt.

Let op: Directe werking. Binnen een maand na 1/1/20 moet aanbod volgen, ook voor huidige contracten. Inventariseer nu al en verminder eventueel de omvang.



Oproepcontracten/nul-urencontracten

In de praktijk

- ⌚ Oproep moet schriftelijk of digitaal gedaan zijn.
- ⌚ Werknemers hoeven geen gehoor te geven als de oproep niet ten minste vier dagen voor aanvang werkzaamheden plaatsvindt.
- ⌚ Recht op loon als oproep ingetrokken wordt binnen vier dagen (loonvordering verjaart pas na vijf jaar).
- ⌚ In januari 2020 alle huidige oproepcontracten die minimaal 12 maanden lopen een aanbod doen gelijk aan gemiddelde omvang van arbeid 2019, of zet het om naar een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met jaarurennorm.



Oproepcontracten/nul-urencontracten

Advies

- ⌚ Overweeg oproepovereenkomsten en min/max-contracten om te zetten in een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een jaarurennorm. Zodat de overeenkomst niet meer gezien wordt als een oproepovereenkomst.



Oproepcontracten/nul-urencontracten

Voorwaarden voor jaarurennormcontracten

- ⌚ Omvang van de arbeid per periode van ten hoogste een jaar eenduidig vastgelegd.
- ⌚ Loondoorbetaling gelijkmatig gespreid over die periode.
- ⌚ Werkgever kan (eventueel binnen de door partijen vast te stellen grenzen) aangeven wanneer werknemer moet werken en wanneer niet.
- ⌚ Geen vaste arbeidsomvang per maand, maar wel per jaar.
- ⌚ Wel een bandbreedte per week (minimaal aantal uur en maximaal aantal uur).



Oproepcontracten/nul-urencontracten

Voordelen voor jaarurennormcontracten

- ⌚ Minimum termijn voor het doen van een oproep en het intrekken ervan geldt niet.
- ⌚ Verplichting tot het doen van een aanbod voor vaste arbeidsomvang geldt niet.
- ⌚ Mag per jaar maximaal 30% overuren verlonen zonder dat de lage premie wordt herzien en alsnog met terugwerkende kracht de hogere premie verschuldigd is.

Let op: Voorkom dat bij contracten van minder dan 35 uur per week meer dan 30% over-/meeruren worden uitbetaald door dit schriftelijk vast te leggen.



Cumulatiegrond (i-grond)

Verruiming ontslagrecht

Een combinatie van omstandigheden van twee of meer van de gronden die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.



Cumulatiegrond (i-grond)

Voorwaarden

- ⌚ Géén cumulatie met gronden A en B (bedrijfseconomisch en langdurige ziekte).
- ⌚ Wel cumulatie met gronden C t/m E, G, H:
 - c. Frequent verzuim met onaanvaardbare gevolgen
 - d. Disfunctioneren
 - e. Verwijtbaar handelen of nalaten werknemer
 - f. Weigeren werk wegens gewetensbezwaar en aanpassing is niet mogelijk
 - g. Verstoorde arbeidsrelatie
 - h. Andere, bijzondere omstandigheden



Cumulatiegrond (i-grond)

Let op

- ⌚ Wijziging gaat in op 1 januari 2020. Het kan dus de moeite waard zijn om een ontbindingsverzoek uit te stellen tot deze datum.
- ⌚ Extra vergoeding bij einde per i-grond. Maximale hoogte is gelijk aan 1/2 transitievergoeding (maximaal 150%).



Compensatieregeling voor werkgever

Transitievergoeding na ziekte

- ⌚ Na twee jaar ziekte uit dienst? Transitievergoeding betalen.
- ⌚ Per 1 april 2020 compensatie aanvragen (met terugwerkende kracht voor alle arbeidsovereenkomsten die op of na 1 juli 2015 zijn geëindigd als gevolg van twee jaar ziekte, aanvragen vóór 1 oktober 2020).
- ⌚ Na 1 april 2020 einde loondoorbetalingsplicht? Dan binnen 6 maanden na uitbetaling transitievergoeding aanvragen.



Compensatieregeling voor werkgever

Voorwaarden

- ⌚ ontslagen na 104 weken ziekte;
- ⌚ werknemer had recht op transitievergoeding;
- ⌚ werkgever heeft transitievergoeding betaald aan werknemer;
- ⌚ opgebouwde transitievergoeding tijdens de periode van slapend dienstverband wordt niet gecompenseerd;
- ⌚ aanvragen via UWV Portal (let op: eHerkenning).



Compensatieregeling voor werkgever

Verstrekken aan UWV

- de arbeidsovereenkomst;
- duur van de arbeidsovereenkomst;
- bewijs dat het beëindigd is wegens langdurige arbeidsongeschiktheid;
- loonstroken betreffende de loondoorbetaling tijdens ziekte;
- gegevens waarmee transitievergoeding berekend is;
- bewijs van betaling van de volledige vergoeding.



Compensatieregeling voor werkgevers

Hoogte

⌚ Niet hoger dan:

- wettelijk maximumbedrag, tenzij jaarsalaris hoger;
- loonbedrag dat de werkgever tijdens loondoorbetaling heeft betaald;
- wettelijk berekende transitievergoeding (slapend dienstverband telt niet mee);
- de overeengekomen beëindigingsvergoeding.



Compensatieregeling voor werkgevers

Wanneer slapend dienstverband beëindigen?

In dienst op 40^e bij een grote werkgever

Dienstverband van 15 jaar

Salaris van € 3.000,-

Slapend dienstverband van 1,5 jaar

Transitievergoeding tot 1 januari 2020

$(10 \times 1/3 \times 3000) + (5 \times 1 \times 3000) = 25.000$

Gedeelte wat niet gecompenseerd wordt: $1,5 \times 1 \times 3000 = \mathbf{4.500,-}$

Transitievergoeding vanaf 1 januari 2020

$15 \times 1/3 \times 3000 = 15.000$

Gedeelte wat niet gecompenseerd wordt: $1,5 \times 1/3 \times 3000 = \mathbf{1.500,-}$

