



WAB EN TRANSITIEVERGOEDING

2 DECEMBER 2019



PROGRAMMA

- Welkom en introductie TK (Dick Feddes)
- Inleiding: Achtergrond en doel Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)
- Toelichting op de belangrijkste WAB-wijzigingen in 3 delen:
 - I Wijzigingen op gebied van flexibele arbeid
 - II Wijzigingen op gebied van ontslagrecht
 - III Wijzigingen op gebied van financiering van de WW
- Vragen



ACHTERGROND EN DOEL VAN DE WAB

- De WAB komt voort uit onvrede over de werking van de WWZ (Wet Werk en Zekerheid) die in 2015 is ingevoerd.
- Doel WWZ:
 - Ontslagrecht sneller, makkelijker en goedkoper maken.
 - Flexibele werknemers meer zekerheid bieden
 - WW meer actief maken.
- Met de WAB (per 1-1-2020) moeten deze doelen alsnog worden bereikt. O.a. door het voor werkgevers interessanter te maken om mensen in vaste dienst te nemen.



NWE KETENREGELING PER 1/1/2020

- WAB maakt het per 1/1/'20 mogelijk om 3 aok'en in 3 jaar aan te gaan (totale duur van 2 jaar wordt dus verruimd naar 3 jaar).
- De pauze tussen tijdelijke overeenkomsten kan per cao verkort worden van zes naar drie maanden als specifieke functies in een cao zijn benoemd en – gegeven de aard van het werk – max 9 maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend (seizoensarbeid).
- Invalkrachten in het onderwijs die invallen wegens ziekte, worden wettelijk uitgezonderd van de ketenregeling.



Huidige situatie



Na 2 jaar en/of 3 contracten heeft een werknemer recht op contract voor onbepaalde tijd

Situatie vanaf 1 januari 2020



Na 3 jaar en/of 3 contracten heeft een werknemer recht op een contract voor onbepaalde tijd



Als er een onderbreking is van max. 6 maanden (of korter dus), dan gaat de ketentelling door.

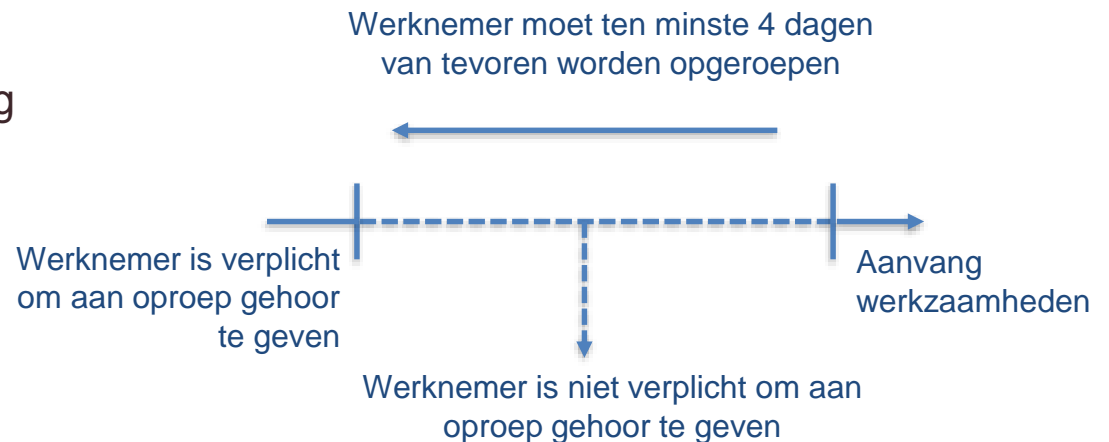
B. OPROEPOVEREENKOMST

- Definitie van oproepovereenkomst in Burgerlijk Wetboek.
- Wg moet wn minstens vier dagen van tevoren (schriftelijk) oproepen én per oproep werk bieden voor minimaal 3 uur.
- Recht op loon bij intrekken/wijzigen, bij cao verkort tot 24 uur.
- Wg moet wn na 12 maanden aanbod doen vaste urenomvang.
- Er gelden korte opzegtermijnen voor oproepovereenkomsten.



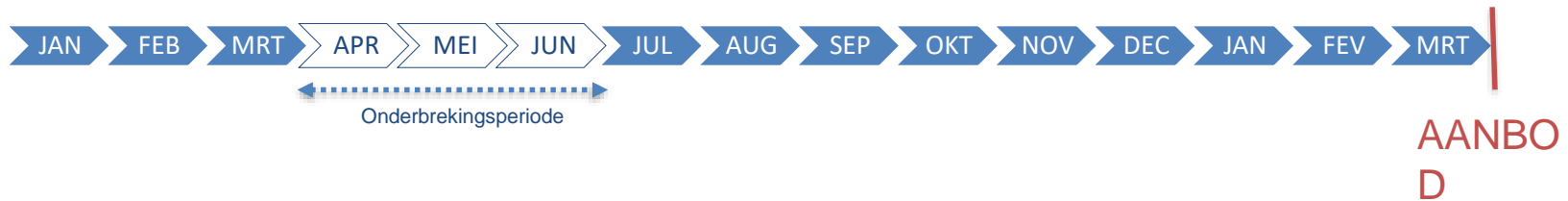
DE '3-4-12' REGEL

- 3 uur duur per verplichte oproep
- 4 kalenderdagen oproep regel
- na 12 maanden verplichting tot aanbod vaste urenomvang vanaf 13^e maand

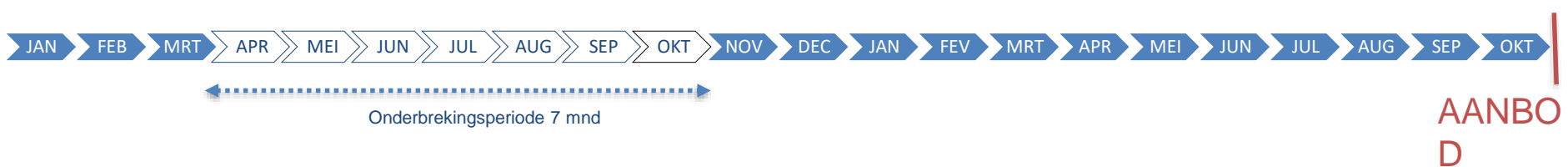


AANBOD VASTE URENOMVANG NA 12 MAANDEN

Situatie 1. Oproepovereenkomsten die elkaar opvolgen met onderbreking van max. 6 maanden tel je bij elkaar op



Situatie 2. Bij onderbreking van > 6 maanden start de teller opnieuw.



AANBOD = totaal aantal gewerkte uren / 12 maanden

NWE REGELS VOOR PAYROLLING

- Een payrollwerknemer valt voortaan onder het reguliere ketenrecht zoals dat ook geldt bij diens opdrachtgever.
- Payrollwerknemers krijgen volledig dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij de opdrachtgever en een gelijke of gelijkwaardige functie uitoefenen (m.u.v. het pensioen).
- De payrollwerknemer heeft per 1-1-2021 recht op een adequaat pensioen en dat kan op 2 manieren:
 1. Aansluiting bij pensioenregeling van opdrachtgever.
 2. Payrollwerkgever sluit zelf een adequate pensioenregeling af.



NIEUW: CUMULATIEONTSLAGGROND

- Er wordt een nieuwe ontslaggrond aan artikel 7:669 lid 3 BW toegevoegd, de zogenaamde ‘cumulatiegrond’ of ‘i-grond’.
- Nieuw systeem: ontslag kan aangevraagd worden op een combinatie van verschillende gronden.
- Extra vergoeding is max. 50% van transitievergoeding waarop de werknemer recht heeft.





NWE TRANSITIEVERGOEDING PER 1-1-2020

- Vanaf dag 1 (ipv na 2 jaar) al recht op transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst eindigt door keuze werkgever ('opzeggen', 'ontbinden', 'niet verlengen, einde van rechtswege' of 'in proeftijd').
- Formule transitievergoeding naar rato: (feitelijk verdiend bruto salaris/bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris /12). De opbouw wordt voor iedereen 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar.
- De termijn van twee jaar en de hogere opbouw na tien dienstjaren wordt afgeschaft.

TRANSITIEVERGOEDING NU EN NA INVOERING WAB 1-1-2020

Huidige situatie Eerste tien jaren:		Na invoering WAB Vanaf het begin:
1/6 bruto maandsalaris voor elk half jaar	↔	1/3 bruto maandsalaris per heel dienstjaar
Tien jaren en meer:	↔	Dienstverband van onvolledige jaren
1/4 bruto maandsalaris voor elk half jaar	↔	(bruto salaris/bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris / 12). Pro rato; geen afronding meer op halve of hele jaren.

VOORBEELD 1: DVB 8 JAAR EN 2 MND

- Wn heeft bruto maandsalaris van € 3.600
WAB-Transitievergoeding is **1/3 bruto maandsalaris per dienstjaar.**
- Transitievergoeding over de hele dienstjaren:
8 dienstjaren x (1/3 van het bruto maandsalaris van € 3.600) = 8 x € 1.200 = € 9.600 bruto.
- Transitievergoeding over de resterende 2 maanden:
(feitelijk bruto salaris / bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris / 12)
feitelijk ontvangen bruto salaris over 2 maanden = 2 x € 3.600 = € 7.200
De transitievergoeding voor de resterende 2 maanden komt dus uit op:
(€ 7.200 / € 3.600) x (1/3 x € 3.600 / 12) = 2 x € 100 = € 200.
- De totale transitievergoeding bedraagt € 9.600 + € 200 = € 9.800

$$\frac{1}{2}$$

VOORBEELD 2: DVB VAN 4 DGN

- De werknemer ontving een bruto salaris van € 350,- over deze 4 dagen. Bruto maandsalaris wordt gelijkgesteld aan het bruto salaris over deze 4 dagen voor de berekening van de transitievergoeding.
- De berekening van de transitievergoeding is daarmee als volgt:
(feitelijk bruto salaris/bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris/12)
- Oftewel: $(€ 350 / € 350) \times (1/3 \times € 350 / 12) = € 9,72$

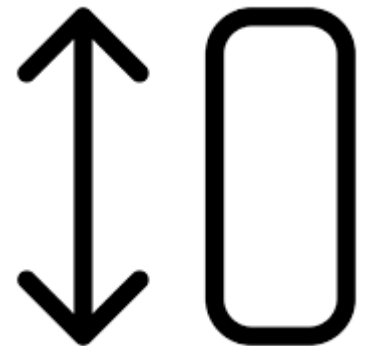


COMPENSATIE TRANSITIEVERGOEDING

- Compensatie van de transitievergoeding na beëindiging wegens langdurige (twee jaar) arbeidsongeschiktheid
- Inwerkingtreding compensatie: 1 april 2020
- Compensatie met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015
- Hoge Raad, 8-11-2019: *ECLI:NL:HR:2019:1734*: Werkgever dient desgevraagd mee te werken aan einde dienstverband na 2 jaar ziekte, met betaling transitievergoeding (vanwege compensatie)

FINANCIERING VAN DE WW

- Huidige situatie: de sector bepaalt nog de hoogte van WW-premie.
- Na invoering WAB: soort overeenkomst (vast of flexibel) bepaalt de hoogte van de WW-premie (bij 'flexibel' is dat per 1-1-'20: **7,94%**).
- De WW-premie wordt lager (per 1-1-'20: **2,94%**) voor werknemers met vaste overeenkomst met vaste urenomvang (tenzij onbepaalde tijd overeenkomst wordt beëindigd tijdens de proeftijd).
- Hierdoor worden werkgevers gestimuleerd een vaste overeenkomst met urenomvang aan te bieden. 'Achteraf corrigeren' tegen misbruik.



INFORMATIEPLICHT

De WAB verplicht werkgevers om de werknemer schriftelijk (of elektronisch) te informeren of de arbeidsovereenkomst:

- een uitzend- of een payrollovereenkomst is;
- is aangegaan voor onbepaalde tijd (verplichte info op de loonstrook);
- een oproepovereenkomst is (verplichte info op de loonstrook).





EINDE

Dick Feddes

Advocaat, partner

Flemingweg 8, Alphen aan den Rijn

E. feddes@tk.nl
T. +31 172419844
F. +31 715358001
M +31 6 10416390

