



FlexNieuws

november 2019

WET ARBEIDSMARKT IN BALANS

In vorige edities van ons FlexNieuws hebben we al vaker aandacht besteed aan de nieuwe wetgeving Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB), maar het lijkt ons goed te trachten een totaalbeeld te presenteren in deze editie van het FlexNieuws. De materie in deze is zeer zeker niet eenvoudig, dus we doen hierbij het verzoek u goed te verdiepen in zaken die voor u van belang zijn en u ook goed voor te bereiden op deze nieuwe wetgeving. Natuurlijk zijn wij als kantoor altijd bereikbaar om u te ondersteunen en van advies te voorzien.

De Wet Arbeidsmarkt in Balans is op 28 mei 2019 aangenomen in de Eerste Kamer. Dit was de laatste horde die genomen moest worden voor de definitieve invoering van de nieuwe regels. Hieronder vindt u een overzicht van de wijzigingen uit de wet die u helpen bij het implementeren in de salarisadministratie, zodat u er per 1 januari 2020 klaar voor bent.

Wijzigingen: DE KETENREGELING

In het kort:

Tot 1-1-2020 is van een vast contract sprake als een vierde opvolgend contract wordt aangegaan en/of als elkaar opvolgende contracten gezamenlijk een periode van **twee jaar** overschrijden. Van opvolgende contracten is sprake bij een tussenpoos van zes maanden of minder.

Vanaf 1-1-2020 is van een vast contract sprake als een vierde opvolgend contract wordt aangegaan en/of als elkaar opvolgende contracten gezamenlijk een periode van **drie jaar** overschrijden. Van opvolgende contracten blijft sprake bij een tussenpoos van zes maanden of minder.

Overgangsrecht: De nieuwe regels gelden direct per 1-1-2020. Voor een arbeidsovereenkomst die eindigt op of na 1-1-2020 geldt de ketenbepaling van drie jaar, óók als de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 1-1-2020. Deze ketenbepaling is dan geldend, tenzij een voor de werknemer gunstigere regeling geldt op basis van een cao.

Acties:

- Breng in kaart welke tijdelijke arbeidsovereenkomsten er zijn, wanneer ze eindigen, hoe lang ze dan hebben geduurd en het hoeveelste contract het is.
- Controleer hoe vaak en tot maximaal wanneer de contracten verlengd mogen worden op basis van het huidige recht, het nieuwe recht en het overgangsrecht.
- Houd (vanaf nu al) bij het aannemen van nieuwe mensen de nieuwe regels in ogenschouw als het gaat om het afspreken van de duur van een tijdelijk contract.



TRANSITIEVERGOEDING BEREKENEN

In het kort:

Tot 1-1-2020 is de vergoeding in de eerste tien jaar $\frac{1}{3}$ maandsalaris per jaar, daarna $\frac{1}{2}$ maandsalaris per jaar en krijgen 50-plussers met minimaal 10 dienstjaren 1 maandsalaris per dienstjaar.

Vanaf 1-1-2020 is de vergoeding altijd $\frac{1}{3}$ maandsalaris per dienstjaar, ongeacht de leeftijd of de totale duur van het dienstverband.

Ook de uitzondering voor 50-plussers geldt per 1-1-2020 niet meer.



Overgangsrecht: De nieuwe regels gelden direct per 1-1-2020. De opbouw wordt dan afgeschaft, zodat voor ieder dienstjaar altijd $\frac{1}{3}$ maandsalaris wordt opgebouwd.

Acties:

- Inventariseer van welke mensen binnenkort afscheid genomen moet of kan gaan worden en per wanneer.

De wijzigingen in de berekening van de transitievergoeding zorgen in sommige gevallen voor grote verschillen. Vaak is de transitievergoeding berekend volgens de regels welke gelden tot 1-1-2020 (fors) hoger, zeker bij langere dienstverbanden en oudere werknemers. Anticiperen op de nieuwe wetgeving kan financieel voordelig zijn en de keuze van afscheid nemen in 2019 of eerst 2020 beïnvloeden. Het kan ook een stimulans voor een werknemer zijn om wel sneller akkoord te gaan met beëindiging van het dienstverband in 2019.

DE TRANSITIEVERGOEDING VANAF DAG 1

In het kort:

Tot 1-1-2020 hebben werknemers pas aanspraak op een transitievergoeding als zij minimaal 2 jaar in dienst zijn en het dienstverband op initiatief van de werkgever wordt beëindigd of niet wordt voortgezet.

Vanaf 1-1-2020 hebben werknemers **direct aanspraak op een transitievergoeding** als het dienstverband op initiatief van de werkgever wordt beëindigd of niet wordt voortgezet.

Overgangsrecht: Er is geen overgangsrecht en dat betekent dat gevallen waarin na 1-1-2020 een transitievergoeding verschuldigd is, de transitievergoeding berekend wordt volgens het nieuwe recht.

Enkele uitzonderingen: Als voor 1-1-2020 een ontslagprocedure is gestart bij het UWV of de rechter en als de arbeidsovereenkomst voor die tijd is opgezegd of als de werknemer voor die tijd met opzegging heeft ingestemd, dan geldt het oude recht.

Acties:

- Houd met de budgettering voor 2020 rekening met transitievergoedingen die mogelijk betaald moeten worden als contracten van tijdelijke medewerkers niet worden verlengd.
- Beoordeel of het opnemen van een aanzegging bij voorbaat in een tijdelijk contract nog wel zo'n goed idee is. Als de werknemer zelf niet meer wil, dan heeft de werkgever al aangezegd en is de transitievergoeding verschuldigd. Als de werknemer zelf laat weten dat hij niet door wil en er is nog niet aangezegd, dan is geen transitievergoeding verschuldigd. Het dienstverband eindigt dan immers niet op initiatief van de werkgever, maar op initiatief van de werknemer. Haal (eventueel) het artikel met de aanzegging bij voorbaat uit de standaardcontracten voor bepaalde tijd.
- Neem (nu al) bij het aangaan of verlengen van een contract voor bepaalde tijd de extra kostenpost in aanmerking dat, wanneer dat verlengde contract na 1-1-2020 eindigt, de transitievergoeding verschuldigd kan zijn. Of zorg dat het tijdelijke contact voor 1-1-2020 eindigt, waardoor de transitievergoeding niet verschuldigd is.

DE OPROEPOVEREENKOMST

Geldt voor nuluren- en minmaxcontracten, geen consignatiediensten

In het kort:

Tot 1-1-2020 kunnen werkgevers en werknemers een oproepovereenkomst met elkaar afspreken en die oneindig voortzetten

Vanaf 1-1-2020 is de werkgever verplicht om aan de werknemer die een jaar als oproepkracht heeft gewerkt een arbeidsovereenkomst aan te bieden met een arbeidsomvang van het gemiddeld aantal gewerkte uren per maand in het voorgaande jaar. Het aanbod moet schriftelijk of elektronisch worden gedaan. Zolang de werkgever dit aanbod niet doet, heeft de oproepkracht recht op loon over het gemiddeld aantal gewerkte uren per maand in het voorgaande jaar.

Overgangsrecht: Deze regeling heeft onmiddellijke werking. Dat betekent dat de werkgever die op 1-1-2020 al langer dan 12 maanden een oproepkracht in dienst heeft, deze oproepkracht al een aanbod moet doen **voor een vaste arbeidsomvang** en dit voor 1-2-2020 gedaan moet hebben.

Acties:

- Inventariseer het aantal oproepovereenkomsten binnen de onderneming.
- Breng in kaart welke oproepkracht wanneer in dienst is getreden en wat de gemiddelde arbeidsduur in maanden bedraagt.
- Bedenk of het wenselijk is om oproepkrachten die een jaar of langer werkzaam zijn, een dienstverband met een vaste arbeidsomvang aan te bieden.
Als dat niet het geval is, dan is beëindiging van het contract een overweging waard.
- Als het aanbieden van een vaste arbeidsomvang niet wenselijk is, dan is het wellicht verstandig om een oproepovereenkomst die voor 1-1-2020 afloopt, niet te verlengen.
- Bij het aannemen van een oproepkracht is het – als het écht gaat om de flexibiliteit – wellicht verstandig om nooit een langer dienstverband dan elf maanden met een oproepkracht aan te gaan.



NIEUWE OPROEPREGELS

Geldt voor nuluren- en minmaxcontracten, geen consignatiediensten

In het kort:

Tot 1-1-2020 kunnen de termijnen voor het oproepen en afzeggen van een oproepkracht kort zijn. In de praktijk bestaat voor oproepkrachten onzekerheid over wanneer ze worden opgeroepen en voor welke uren zij recht hebben op loon. Een dag van tevoren afzeggen wordt door rechters soms al als tijdig gezien, zodat de werknemer over deze ingeroosterde uren geen recht op loon heeft.

Vanaf 1-1-2020 moet een werkgever een oproepkracht minstens vier dagen van tevoren persoonlijk oproepen. Als hij dat niet doet, dan hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan deze oproep (bij cao kan deze termijn worden verkort tot 24 uur). Als de werknemer al is opgeroepen, maar toch niet hoeft te komen, dan moet de werkgever de oproep uiterlijk vier dagen voordat gewerkt moet worden intrekken. Als hij dat later doet, dan heeft de werknemer toch recht op loon over de periode waar hij voor was opgeroepen.

Overgangsrecht: Deze regels gaan direct in op 1-1-2020.

Acties:

- Het systeem van oproepen van oproepkrachten en van het afzeggen van oproepkrachten moet worden aangepast zodat het in overeenstemming is met de regels die per 1-1-2020 gelden.

PREMIEDIFFERENTIATIE

Tot 1-1-2020 is de hoogte van de WW-premie nog afhankelijk van de sector waar een bedrijf actief in is.

Vanaf 1-1-2020 is het soort contract leidend. Werkgevers betalen voor vaste werknemers een (5%) lagere premie dan voor werknemers met een tijdelijk of flexibel contract.

Het soort contract wordt op de loonstrook vermeld. Dat is verplicht in verband met de premiedifferentiatie WW die dan niet meer per sector maar per soort contract wordt bepaald.

De lage premie is van toepassing als aan 3 voorwaarden wordt voldaan:

- er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
- de arbeidsovereenkomst is schriftelijk;
- er is geen sprake van een oproepovereenkomst.

Belangrijk:

Heeft u als werkgever de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (nog) niet op schrift gesteld en wilt u in aanmerking komen voor de lage premie? Dan is er werk aan de winkel! Het is belangrijk voor 1 januari a.s. alsnog een schriftelijke arbeidsovereenkomst aan te gaan.



PAYROLL - GELIJKE ARBEIDSVOORWAARDEN

In het kort:

Tot 1-1-2020 vallen payrollwerknemers onder de definitie van een uitzendovereenkomst. Dat betekent dat voor payrolling lichtere regels gelden. Een payrollbedrijf kan gebruik maken van het uitzendbeding, van een ruimere ketenregeling en hoeft de cao van de opdrachtgever niet toe te passen.

Vanaf 1-1-2020 vallen payrollwerknemers niet meer onder de definitie van een uitzendovereenkomst.

Bovendien moeten payrollbedrijven de payrollwerknemers dezelfde (primaire en secundaire) arbeidsvoorwaarden aanbieden als de werknemers hebben die rechtstreeks in dienst zijn bij de opdrachtgever, met uitzondering van pensioenregelingen. Voor het pensioen gaat per 1-1-2021 een aparte regeling gelden.

Overgangsrecht: In principe hebben de nieuwe regels onmiddellijke werking, maar dat geldt niet voor de nieuwe regels die zouden maken dat een tijdelijke payrollovereenkomst die voor 1-1-2020 is aangegaan daardoor ineens een vaste payrollovereenkomst wordt. Voor tijdelijke payrollovereenkomsten die ingaan na 1-1-2020 gelden de nieuwe regels wel allemaal direct.

Acties:

- Het werken met payrollwerknemers wordt door deze regeling duurder. Het is goed om nu alvast met het payrollbedrijf in gesprek te gaan over de kostenstijging.
- Overweeg of payrolling nog wel aantrekkelijk is voor de onderneming aangezien het in het nieuwe jaar slechts ontzorgt en geen verdere (financiële) voordelen meer heeft.
- Informeer het payrollbedrijf over de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden en de eventuele cao die voor de medewerkers die rechtstreeks in vaste dienst zijn gelden.
- Het is aan de opdrachtgever om die gegevens aan het payrollbedrijf te verstrekken.

Contact

Mocht u nog aanvullende vragen hebben, dan kunt u natuurlijk contact met uw klantmanager opnemen.