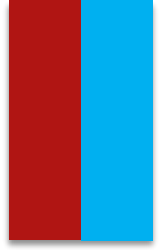




ADVOCATEN

VAllei
Accountants & Adviseurs

VAllei Agri
Accountants & Adviseurs



Tom van den Kieboom
Julie van Meeteren



TK@teamadvocaten.nl



+31 (0)30 252 3520

www.TeamAdvocaten.nl

WAB, is going to happen?!

het arbeidsrecht weer op de schop!

Programma

De Wet Arbeidsmarkt in Balans 2020 (inwerkingtreding 1 januari 2020)

- Nieuw ontslagrecht (cumulatiegrond, transitievergoeding)
- Nieuw flexrecht (ketenbepaling, oproepovereenkomst)
- Payrolling, uitzending etc.
- Premiedifferentiatie WW
- Overgangrecht

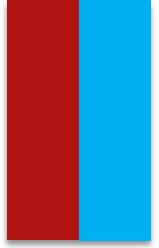


ARBEIDSRECHT

Waarom opnieuw verandering na de WWZ?

- ▶ Inwerkingtreding WWZ op 1 juli 2015, heeft aardverschuiving teweeg gebracht in arbeidsrecht en vooral het ontslagrecht.
- ▶ Doel van de werkgever was het eerlijker, goedkoper en eenvoudiger maken van het ontslagrecht.
- ▶ Niet gelukt, daarom nu “reparatiewetgeving” in de vorm van de WAB.
- ▶ WAB is op 5 februari 2019 aangenomen door de Tweede Kamer en op 28 mei 2019 is het wetsvoorstel aangenomen door de Eerste Kamer.
- ▶ De WAB zal op 1 januari 2020 in werking treden.
- ▶ Kern WAB: het moet voor werkgever aantrekkelijker worden om werknemer in vaste dienst te nemen; verkleinen kloof tussen vaste en tijdelijke contracten/flexibele arbeid.

Actualiteiten 2019: WAB



Bron: accountancy van morgen

Actualiteiten 2019: WAB

Algemeen

Waarom na 3 jaar na inwerkingtreding WWZ alweer nieuw arbeidsrecht?

1. (MvT): er is sprake van een kloof tussen vaste werknemers met relatief veel bescherming en een groep flexibele werknemers met onzekerheid over werk en inkomen. Volgens het kabinet leidt deze kloof tot ongelijke kansen tussen vaste en flexibele werknemers en concurrentie op arbeidsvoorwaarden voor werkgevers en kan dit op termijn een belemmering vormen voor het duurzame groeivermogen van de Nederlandse economie.
2. Om de balans tussen vast en flexibel te herstellen, moet het voor werkgevers aantrekkelijker en minder risicovol worden gemaakt om met hun personeel een vast contract aan te gaan. Ook moet meer perspectief op zekerheid ontstaan voor werknemers met een flexibel contract.

Actualiteiten 2019: WAB

Algemeen

- Treedt op 1 januari 2020 grotendeels in werking (uitzonderingen: compensatie bedrijfsbeëindiging wegens pensionering, ziekte of overlijden kleine werkgever, adequate pensioenregeling voor payrollkrachten).
- Doel van de WAB volgens het kabinet:
“Het doel van voorliggend voorstel is om de kosten- en risicoverschillen tussen de contractsvormen te verminderen, zodat flexibel werk wordt gebruikt waar de aard van het werk daarom vraagt en niet alleen omdat het een kostenvoordeel oplevert.”

Actualiteiten 2019: WAB

De nieuwe wijzigingen op hoofdlijnen

- Ontslagrecht versoepeld
- Transitievergoeding aangepast
- Ketenregeling versoepeld (terug naar af!)
- Wijzigingen in regeling oproepovereenkomst en payrolling
- Wijzigingen in premiedifferentiatie WW

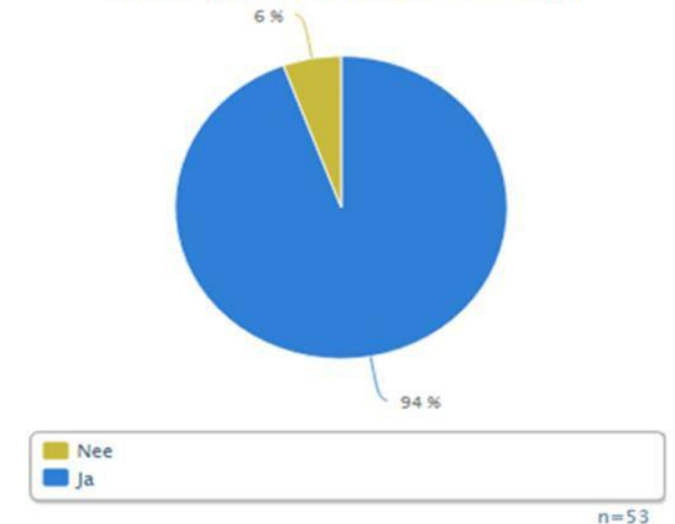
Actualiteiten 2019: WAB

Wijzigingen ontslagrecht

- ▶ Sinds WWZ relatief veel weigeringen bij kantonrechter (vast => vaster):
 - d-grond (disfunctioneer): ca 2/3e afgewezen
 - e-grond (verwijtbaar handelen/nalaten): ca 60% afgewezen
 - g-grond (verstoorde arbeidsverhouding): 50/50 toeken en afwijzingen
 - h-grond (soort 'restgrond' voor d en e): ca 70% afgewezen

Bron: onderzoek HSI, enquête onder 100 kantonrechters

Worden ontbindingsgronden o.b.v. art. 7:671b BW strikter getoetst dan ob.v. 7:685 BW?



Actualiteiten 2019: WAB

Wijzigingen ontslagrecht

- Introductie van een nieuwe (cumulatie) ontslaggrond (artikel 7:669 lid 3 onder i BW): “een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met h, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.”
- “Voldragen” ontslaggrond is niet langer vereist. Dus vanaf 1 januari 2020 kan een beetje disfunctioneren (d), beetje verwijtbaar handelen (e) en een beetje verstoorde verhouding (g) genoeg zijn voor ontslag.
- Combinatie tussen kantonrechtersgronden (c, d, e, g, h) en UWV-gronden (a: bedrijfseconomische omstandigheden en b: langdurige arbeidsongeschiktheid) is niet mogelijk
- Ook geen cumulatie met de f-grond (gewetensbezwaren, zie Verzamelwet SZW 2020)

Actualiteiten 2019: WAB

Wijzigingen ontslagrecht

- ▶ Indien een ontbindingsverzoek o.g.v. de cumulatiegrond wordt toegewezen, is hogere vergoeding mogelijk (zie artikel 7:671 lid 8 nieuw):

“Indien de kantonrechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel i, kan hij aan de werknemer een vergoeding toekennen van ten hoogste de helft van de vergoeding die de werkgever op grond van artikel 673, leden 1 en 3, aan de werknemer is verschuldigd.”

- ▶ Dus: **extra vergoeding** van maximaal ½ transitievergoeding mogelijk.

Actualiteiten 2019: WAB

Wijzigingen ontslagrecht

- ▶ Vóór WWZ:
 - ▶ Open ontslaggrond (artikel 7:685 BW):
“veranderingen in de omstandigheden van dien aard, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen”
 - ▶ Kantonrechttersformule met correctiefactor (of UWV evt. zonder vergoeding)
 - ▶ Geen hoger beroep
- ▶ WWZ per 1 juli 2015
 - ▶ Gesloten stelsel ontslaggronden: a t/m g, en ‘restgrond’ voor specifieke gevallen: h
 - ▶ Vaste Transitievergoeding (TV)
 - ▶ Billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen (BV)
 - ▶ Hoger beroep en cassatie mogelijk

Actualiteiten 2019: WAB

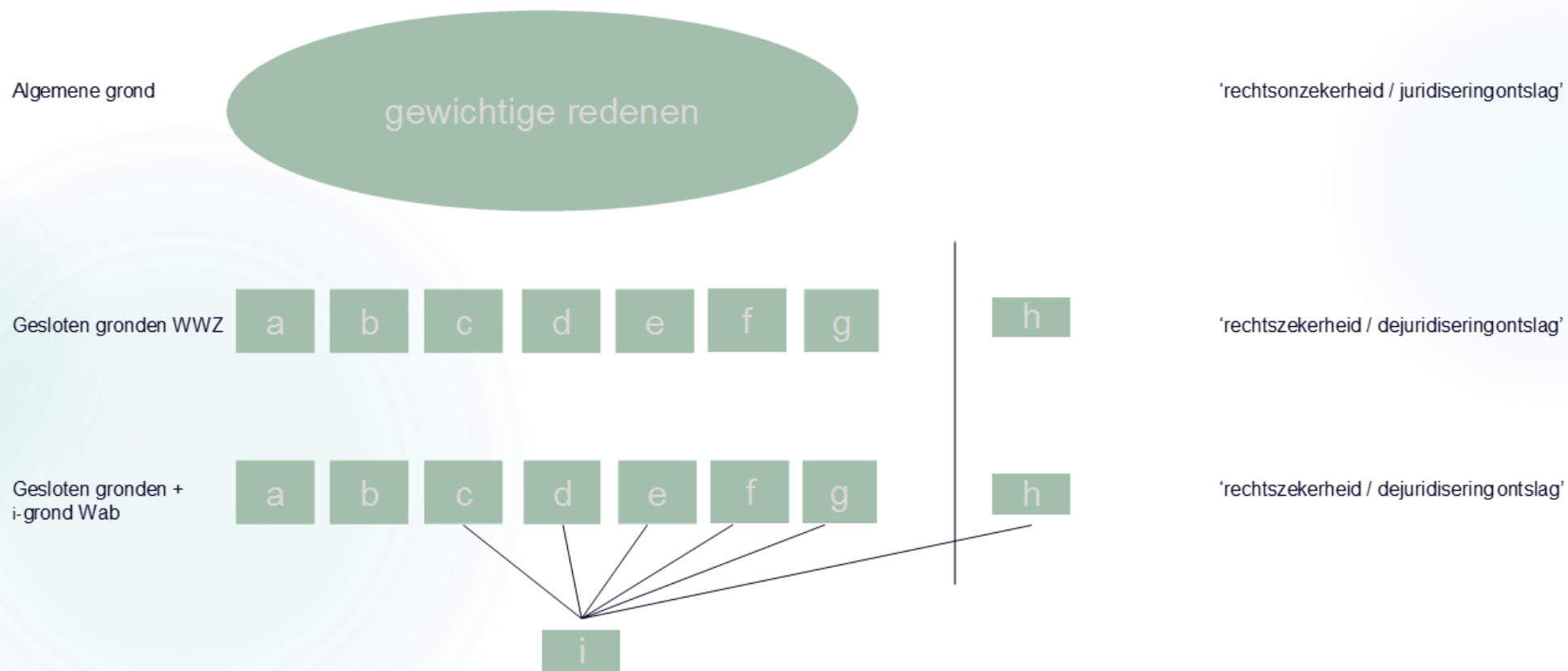
Wijzigingen ontslagrecht

WAB per 1 januari 2020

- ▶ Gesloten stelsel ontslaggronden: a t/m g, en 'restgrond' voor specifieke gevallen: h
 - ▶ Combinatie i-grond voor onvolledige gronden c t/m h
 - ▶ Vaste TV
 - ▶ Eventueel extra vergoeding (EV) bij toepassing i-grond
 - ▶ Eventueel BV
-
- ▶ Straks dus maar liefst 5 soorten vergoedingen (onregelmatig ontslag, aanzegvergoeding, TV, EV en BV)

Actualiteiten 2019: WAB

Wijzigingen ontslagrecht



Actualiteiten 2019: WAB

Wijzigingen ontslagrecht

Praktijkvoorbeelden i-grond:

- ▶ Disfunctioneren (d) zonder voldragen dossier + een deels verstoorde arbeidsverhouding (g) (niet afgerond verbetertraject in combinatie met slechte relatie met leidinggevende)
- ▶ Verschil van inzicht over beleid met bestuurder/manager (h) dat misschien nog overbrugbaar is + verstoorde verhouding (g)
- ▶ Disfunctioneren (d) zonder voldragen dossier + vaak ziek zijn (c), of + eenmalige fout (e)
- ▶ Mix a/b en bijv. g grond: mag niet, leidt evt. tot ontwijking UWV
- ▶ Overgangsrecht: bij indiening verzoekschrift *in eerste aanleg* vanaf 1 januari 2020: i-grond mogelijk

Actualiteiten 2019: WAB

Transitievergoeding

- ▶ Voortaan ook bij arbeidsovereenkomsten > 2 jaar, vanaf 1 dag!
- ▶ Wijzigingen in de berekeningswijze:
 - geen verhoging meer bij lange dienstverbanden (> 10 jaar): voor alle jaren 1/3 maandsalaris per dienstjaar (1/6 maandsalaris per periode van 6 maanden);
 - geen afronding meer op halve jaren naar beneden: berekening o.g.v. de feitelijke duur van het dienstverband.
- ▶ Compensatieregelingen transitievergoeding:
 - bij langdurige arbeidsongeschiktheid werknemer (met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2015 (op 26 februari 2019 gepubliceerd in Stb.);
 - bij bedrijfsbeëindiging wegens pensionering of ziekte kleine werkgever (7:673e BW).
- ▶ De overgangsregelingen van artikel 7:673a BW (hogere TV 50+ > 10 dienstjaren) en 7:673d BW (kleine wg in slechte financiële situatie) vervallen m.i.v. 1 januari 2020.

Actualiteiten 2019: WAB

Transitievergoeding

- ▶ Compensatie TV bij langdurige arbeidsongeschiktheid werknemer (artikel 7:673 lid 1 onder a BW):
 - vanaf 1 april 2020 kan werkgever bij het UWV een aanvraag indienen voor de compensatie bij ontslag wegens langdurige ziekte;
 - de compensatieregeling geldt voor transitievergoedingen die op of na 1 juli 2015 zijn betaald;
 - geldt niet voor werknemers die op 1 juli 2015 al twee jaar ziek waren.
- ▶ Voorwaarden:
 - de werknemer is ontslagen wegens langdurige ziekte;
 - de werknemer had op grond van de wet recht op een transitievergoeding;
 - de werkgever heeft de transitievergoeding betaald aan de werknemer.

Actualiteiten 2019: WAB

Transitievergoeding

- ▶ Nodig voor aanvraag bij UWV:
 - de ontslagvergunning van het UWV of de ontbindingsbeschikking van de rechter;
 - de beëindigingsovereenkomst, als het een ontslag met wederzijds goedvinden was. Uit de beëindigingsovereenkomst moet blijken dat de werknemer is ontslagen wegens langdurige ziekte
 - gegevens die zijn gebruikt om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen. Bijvoorbeeld documenten die aantonen hoe hoog het bruto maandsalaris was en hoe lang het dienstverband heeft geduurd
 - een bewijs dat de (hele) transitievergoeding daadwerkelijk is betaald, bijvoorbeeld een bankafschrift
- ▶ Aanvraag moet binnen 6 maanden bij UWV worden ingediend ("oude" gevallen dus voor 1 oktober 2020)

Actualiteiten 2019: WAB

Transitievergoeding

- ▶ Compensatie TV na langdurige ao: beperkingen

TV op datum twee jaar ao	Loon betaald gedurende twee jaar ao	Feitelijk betaalde bedrag ivm overeenkomst
1) Dus niet de transitievergoeding die is verschuldigd bij einde dienstverband	2) Kan lager zijn i.v.m. vervroegde intreding WIA, loonsanctie, niet beschikbaar etc.	3) Goed werkgeverschap: vergoeding aanpassen aan compensatie?

Actualiteiten 2019: WAB Transitievergoeding

- Kan werkgever op dit moment al worden verplicht een slapend dienstverband met een werknemer op te zeggen of werknemer een beëindigingsaanbod te doen?
- Een 'slapend dienstverband' is een dienstverband waarbij een langdurig arbeidsongeschikte werknemer thuis zit en geen loon meer krijgt, maar door de werkgever toch in dienst wordt gehouden met als (enige) reden dat daardoor de wettelijke transitievergoeding niet hoeft te worden betaald.
- Kantonrechters oordelen verschillend:
 - Ja, bijvoorbeeld Rb. Gelderland 29 juli 2019 (ECLI 2019:3440, inz. Menzis) en Rb. Den Haag (Vzr.) 28 maart 2019, (ECLI 2019:3109)
 - Nee, bijvoorbeeld Rb. Oost-Brabant (Vzr.) 29 mei 2019 (ECLI 4090) en Rb. Rotterdam 19 juni 2019 (ECLI 2019:4911)
- Prejudiciële vragen aan de Hoge Raad, gesteld door Rb. Limburg op 10 april 2019.

Hoge Raad maakt einde aan slapende dienstverbanden

Op 8 november 2019 heeft de Hoge Raad duidelijkheid gegeven omtrent de beëindiging van slapende dienstverbanden: werkgever is in beginsel gehouden om in te stemmen met het voorstel van de werknemer om het slapend dienstverband te beëindigen, met betaling van de wettelijke transitievergoeding.



shutterstock.com • 358435634

Actualiteiten 2019: WAB

Transitievergoeding

- ▶ Compensatie bij bedrijfsbeëindiging wegens pensionering of ziekte kleine werkgever (artikel 7:673e lid 1 onder b BW):

“Het Uitvoeringinstituut werknemersverzekeringen (...), verstrekt op verzoek van de werkgever die op grond van artikel 673 een transitievergoeding verschuldigd was, een vergoeding indien de arbeidsovereenkomst:

a. (...)

b. is geëindigd in verband met het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming en de werkgever, die minder dan een bij AMvB te bepalen aantal werknemers in dienst had:

1. de in artikel 7, onderdeel a van de AOW bedoelde leeftijd heeft bereikt;
2. als gevolg van ziekte of gebreken niet in staat is zijn werkzaamheden redelijkerwijs voort te zetten; of
3. is overleden”

- ▶ Conceptbesluit compensatie TV bij beëindiging wzh onderneming (8 feb. 2019)

Actualiteiten 2019: WAB

Transitievergoeding

➤ Treedt niet op 1 april 2020 in werking.

➤ Waarom uitstel: UWV heeft niet voldoende capaciteit.

“Vanwege de maximale verandercapaciteit kan het UWV de noodzakelijke systeemaanpassingen voor deze compensatieregeling pas doorvoeren ná invoering en inwerkingtreding van de compensatieregeling transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid van de werknemer, dus ná 1 april 2020.”

➤ In het najaar van 2019 zal de inwerkingtredingsdatum van dit onderdeel worden vastgelegd.

Actualiteiten 2019: WAB

Transitievergoeding

- ▶ De nieuwe TV, wie wordt er beter van?

Werknemer met bruto maandsalaris van € 2.750

Leeftijd werknemer	40 jaar			58 jaar		
	Wab	Wwz	Kanton- recht- ers- formule	Wab	Wwz structureel	Kanton- recht- ers- formule
Regime Lengte dienst- verband						
3 jaar	2.750	2.750	8.250	2.750	2.750	16.500
10 jaar	9.166,67	9.166,67	20.625	9.166,67	9.166,67	45.375
15 jaar	13.750	16.041,67	27.500	13.750	16.041,67	63.250
25 jaar				22.916,67	29.791,67	88.000
35 jaar				32.083,33	35.291,67	101.750
40 jaar				36.666,67	50.416,67	108.625

Bron: Nota nav Verslag, 35074 nr

Actualiteiten 2019: WAB

Ketenregeling

- ▶ WWZ: 3 contracten, totaal max 2 jaar, tussenpozen > 6 maanden: geen ao onbepaalde tijd.
- ▶ Wab: 3 contracten, totaal max 3 jaar, tussenpozen > 6 maanden: geen ao onbepaalde tijd.
- ▶ In feite dus terug naar pré-WWZ tijdperk m.u.v. tussenpozen van > 6 maanden: dit was tot 1 juli 2015 > 3 maanden.
- ▶ Meer en langer tijdelijke contracten mogelijk ogv cao (artikel 7:668a lid 5): max 6 contracten in 4 jaar, mits "intrinsieke aard vd bedrijfsvoering" dit voor bepaalde functies nodig maakt.
- ▶ Onderbreken contracten mag verkort worden bij cao (tot max 3 maanden). Huidige voorwaarde "klimatologische of natuurlijke omstandigheden" (artikel 7:668a lid 13 BW) komt te vervallen.

Actualiteiten 2019: WAB

Ketenregeling

- Nieuwe regels gaan direct in op 1 januari 2020, geen specifiek overgangsrecht, dus onmiddellijke werking.
- Voorbeeld 1:

Tweede contract voor bepaalde tijd (2 x 7 maanden) loopt af op 1 december 2019. Mag dit contract verlengd worden met nog een contract voor de duur van (maximaal) 22 maanden?
- Ja, dat mag.

Actualiteiten 2019: WAB

Ketenregeling

➤ Voorbeeld 2:

Eerste contract van bepaalde tijd van twee jaar loopt af op 31 dec 2019. Mag deze nog verlengd worden?

➤ Ja, met nog maximaal tweemaal een contract van 6 maanden, totale verlenging nog maximaal 12 maanden

➤ Voorbeeld 3:

drie achtereenvolgende contracten van alle 6 maanden, laatste loopt af op 1 dec 2019. Mag deze verlengd worden?

➤ Nee, vierde contract is een contract voor onbepaalde tijd

Actualiteiten 2019: WAB

Oproepovereenkomst

- Nieuwe definitie oproepovereenkomst (artikel 7:628a lid 9 BW):

“Van een oproepovereenkomst als bedoeld in dit artikel is sprake als:

a. de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van:

1. ten hoogste een maand; of

2. ten hoogste een jaar en het recht op loon van de werknemer gelijkmatig is gespreid over die tijdseenheid; of

b. de werknemer op grond van artikel 628, lid 5 of lid 7, of artikel 691, lid 7, geen recht heeft op het naar tijdruimte vastgestelde loon, indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht.”

- Voorbeelden: min-max contract en nul-urencontracten.
- Geen oproepovereenkomst als alleen de arbeidstijden fluctueren.

Actualiteiten 2019: WAB

Oproepovereenkomst

- In geval van een oproepovereenkomst gaat het volgende gelden (7:628a BW nieuw):
- Minimale loonaanspraak van 3 uur per oproep (geldt nu ook al).
- Oproep- en afzegtermijn:

Uiterlijk 4 dagen van tevoren oproepen (lid 2).

- Te laat? Werknemer hoeft niet te komen
Geheel/deels intrekken/wijzigen: ook 4 dagen van tevoren (lid 3).
- Te laat? Recht op loon conform oorspronkelijke oproep.
- Termijn bij cao te verkorten tot minimaal 24 uur (lid 4).

Actualiteiten 2019: WAB

Oproepovereenkomst

- Vormvereiste: schriftelijk of elektronisch oproepen en afzeggen (lid 2 en 3).
- na 12 maanden recht op een contract voor een vaste omvang van het gemiddelde over die periode (werkgever moet werknemer schriftelijk aanbod doen).
- Afwijking van vierdagertermijn bij CAO mogelijk (min. 24 uur) (binnen deze termijn oproep intrekken? Toch loon verschuldigd).
- Handhaafbaarheid nieuwe regels dubieus.



Actualiteiten 2019: WAB

Payrolling

- ▶ Payrolling blijft mogelijk, maar wordt zo vormgegeven dat het een instrument is voor het “ontzorgen” van werkgevers en niet voor concurrentie op arbeidsvoorwaarden.
- ▶ BW: Opname van payrolling in het BW (artikel 7:692 BW nw) als “bijzondere” uitzendovereenkomst:

“De payrollovereenkomst is 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.”

Actualiteiten 2019: WAB

Payrolling

- ▶ Lichter ontslagregime van uitzendovereenkomst (7:691 lid 2 BW) n.v.t. op payrollovereenkomst: (uitzendovereenkomst eindigt van rechtswege doordat aan de terbeschikkingstelling van de werknemer door de (uitzend)werkgever aan de derde op verzoek van die derde ten einde komt).
- ▶ Waadi: bijzondere terbeschikkingstellingsvariant (artikel 1 lid 1 onder d Waadi nw):
“het op basis van een overeenkomst van opdracht, die niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, ter beschikking stellen van een arbeidskracht, om onder toezicht en leiding van de opdrachtgever, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, arbeid te verrichten, waarbij degene die de arbeidskracht ter beschikking stelt alleen met toestemming van de opdrachtgever bevoegd is deze arbeidskracht aan een ander ter beschikking te stellen. “

Actualiteiten 2019: WAB

Payrolling

- Artikel 8a lid 1 Waadi:

“De arbeidskracht, die in het kader van payrolling ter beschikking is gesteld, heeft recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt.”

- Geldt ook voor pensioen: payrollers heeft recht op dezelfde pensioenregeling als die welke geldt voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt (artikel 8a lid 4, 5 en 6 Waadi).

- Deze bepaling treedt pas op 1 januari 2021 in werking (toezegging plenaire behandeling EK).

Actualiteiten 2019: WAB

Premiedifferentiatie WW naar soort contract

- Tot 1 januari 2020: sectorpremie (6 maanden) en daarna premie uit het Awf.
- Vanaf 1 januari WW-premie afhankelijk van soort arbeidsovereenkomst.
- Lage premie (X%):
 - arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
 - schriftelijk vastgelegd;
 - geen oproepovereenkomst (in de zin van artikel 7:628a lid 9 BW);
 - BBL contracten en jongeren (tot 21 jaar, max. 12 uur pw), mits schriftelijk vastgelegd.
- Hoge premie (X + 5%):
 - arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd;
 - oproepovereenkomsten, ook indien voor onbepaalde tijd.
- Voor 2020: hoge premie 7,94% en lage premie 2,94%.



Actualiteiten 2019: WAB

Premiedifferentiatie WW naar soort contract

In administratie:

- kopie schriftelijke arbeidsovereenkomst onbepaalde tijd in administratie (alsnog maken indien nodig).
- Vermeldt op loonstrook soort contract (bepaalde of onbepaalde tijd).
- Omzetten oproepovereenkomsten (0-uren, min-max) in part-time contract voor onbepaalde tijd voor vaste arbeidsomvang (per maand, jaar), of beëindigen?
- Herziening met terugwerkende kracht mogelijk bij:
 - beëindiging ao binnen 2 maanden;
 - > 30% overuren tov arbeidsomvang in ao;
 - WW binnen een jaar (ivm arbeidsuren of inkomstenverlies);
 - WW binnen een jaar na herziening.

Actualiteiten 2019: Overgangsrecht WAB

Overgangsrecht WAB

- Hoofdregel: onmiddellijke c.q. directe werking. De WAB is vanaf 1 januari 2020 dus direct van toepassing.
- Maar, er zijn uitzonderingen. In dat geval uitgestelde werking.

- Cumulatiegrond (Artikel XI):

“De artikelen 669, derde lid, onderdeel i, en 671b, achtste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals deze luiden na het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdelen G en H, zijn niet van toepassing, indien het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor dat tijdstip is ingediend.”

- Werkgevers kunnen de cumulatiegrond dus pas toepassen bij ontbindingsverzoeken die vanaf 1 januari 2020 bij de kantonrechter worden ingediend.

Actualiteiten 2019: Overgangsrecht WAB

Overgangsrecht WAB

➤ Transitievergoeding (Artikel XII)

“Op de berekening van de hoogte van de transitievergoeding blijft artikel 673, eerste, tweede, vierde en negende lid van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zoals dat luidde voor het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel J, van toepassing, indien:

a. de arbeidsovereenkomst voor dat tijdstip is opgezegd;

b. de werknemer voor dat tijdstip schriftelijke instemming als bedoeld in artikel 671, eerste lid, aanhef, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek heeft gegeven;

c. de arbeidsovereenkomst is opgezegd met toestemming als bedoeld in artikel 671a, eerste of tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en het verzoek om toestemming voor dat tijdstip is gedaan; of

d. het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst voor dat tijdstip is ingediend.”

➤ Oude (hoge) TV van toepassing op opzeggingen door wg voor 1 januari 2020 (en instemming met opzegging door wn) en op voor 1 januari 2020 ingediende ontslagaanvragen (UWV) en ontbindingsverzoeken (ktr).

Actualiteiten 2019: Overgangsrecht WAB

Overgangsrecht WAB

➤ Oproepovereenkomsten (Artikel IX)

“Indien sprake is van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 628a, negende en tiende lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, en de arbeidsovereenkomst op het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel B, langer dan 12 maanden heeft geduurd, doet de werkgever het aanbod, bedoeld in artikel 628a, vijfde lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, in afwijking van de eerste zin van dat lid, voor de eerste keer binnen een maand na het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel B. Het aanbod is ten minste gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de 12 maanden voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van artikel I, onderdeel B.”

➤ Moeilijk leesbaar artikel, strekking: Werkgevers dienen werknemers met een oproepovereenkomst die op 1 januari 2020 al tenminste een jaar duurt, binnen één maand een aanbod voor een ao met een vaste arbeidsomvang (gemiddelde arbeidsomvang in het jaar 2019) te doen. Dus ook hier in feite directe werking!

Actualiteiten 2019: WAB

Overgangsrecht WAB

- Payrollovereenkomsten (Artikel XIV)

Op payrollovereenkomsten gesloten voor 1 januari 2020 blijft het oude wettelijke regime van toepassing.

- Overbruggingsregeling oudere werknemers (Artikel XIV)

Bij opzeggingen door werkgever voor 1 januari 2020 (en instemming met opzegging door werknemer) en op voor 1 januari 2020 ingediende ontslagaanvragen (UWV) en ontbindingsverzoeken (ktr) blijft bij werknemer van 50 jaar of ouder met een dienstverband van 10 jaar of langer de hoge transitievergoeding (1 maandsalaris per dienstjaar) van toepassing.

Actualiteiten 2019: WAB nu al te regelen?

- Transitievergoeding: beëindig indien gewenst nog voor 1 januari 2020 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Vanaf 1 januari 2020 vanaf dag 1 recht op TV.
- Ketenregeling: bij verlenging arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd: is het mogelijk een contract voor een langere periode te verlengen?
- Oproepcontracten: evt. omzetten in parttime contracten voor onbepaalde tijd; oproepkrachten die al een jaar of langer in dienst zijn: doe voor 1 februari 2020 aanbod voor vaste arbeidsomvang; bestaande oproepkrachten minder oproepen.
- Ontslagvoornemen: loont wachten tot 1 januari 2020?
- Payrolling: bij contracten vanaf 1 januari 2020 geldt het nieuwe ongunstige regime.
- Premiedifferentiatie: kopie arbeidsovereenkomsten onbepaalde tijd in administratie opnemen, soort contract vermelden op loonstrook.

Verjaren en vervallen van wettelijke vakantiedagen

- Sinds 1 januari 2012 vervallen de wettelijke vakantiedagen in beginsel na een periode van 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de vakantiedagen zijn opgebouwd (artikel 7:640a BW).
- De bovenwettelijke vakantiedagen verjaren na een termijn van 5 jaar na het kalenderjaar waarin de dagen zijn opgebouwd (artikel 7:642 BW).
- Het Hof van Justitie EU eist een proactieve houding van de werkgever.

Let op: dit geldt niet voor ATV/ADV- dagen!



shutterstock.com • 428814769

(Eind)conclusie

- ▶ Wie worden er blij van de nieuwe wetgeving?

