Actualiteiten Arbeidsrecht

door

Jo Weerts
specialist arbeidsrecht en sociale zekerheid bij JWinfotainment

Programma

- Wet arbeidsmarkt in balans
  - proeftijd
  - ketenregeling
  - oproepkrachten
  - payroll
  - ontslag
  - transitievergoeding
    - slapend dienstverband

Beleid

- wijzigingen Wab per 1 januari 2020
- 2019 gebruiken om beleid te maken

individuele werkgevers / cao-partijen

Mogelijkheid

- één arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (tijdelijk contract) van langer dan 24 maanden
  - straks 36 maanden

Proeftijd

voorgestelde regeling (7:652 BW)

- proeftijd van 5 maanden bij aangaan van arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
- bij arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 2 jaar of langer proeftijd van 3 maanden

1 januari 2020

Ketenregeling

- maximumtermijn van ketenbepaling van 24 naar 36 maanden
- mogelijkheid om bij cao tussenpoos te verkorten van 6 maanden naar 3 maanden
  - indien terugkerend tijdelijk werk betreft
    - ook terugkerend tijdelijk werk dat niet te scharen valt onder seizoenswerk
- 1 januari 2020
  - geen overgangsrecht voorzien

Ketenregeling
voorbeeld overgangsrecht WEL

- 1e arbeidsovereenkomst
  - 1 mei 2018 – 1 mei 2019
- 2e arbeidsovereenkomst
  - 1 mei 2019 – 1 mei 2021

Ketenregeling
voorbeeld overgangsrecht NIET

- 1e arbeidsovereenkomst
  - 1 maart 2017 – 1 maart 2018
- 2e arbeidsovereenkomst
  - 1 maart 2018 – 1 maart 2019
- 3e arbeidsovereenkomst
  - 1 maart 2019 – 1 maart 2020

Oproepovereenkomst

- begrip oproepovereenkomst wettelijk geregeld
  - nulurencontract (mupper)
  - min-maxcontract
  - fase A uitzendovereenkomst
  - …

Nulurencontract / min-maxcontract
4 dagen

- minstens 4 dagen van te voren oproepen
  - kan bij cao worden verkort (niet korter dan 24 uur)
- binnen 4 dagen voor aanvang werkzaamheden ten dele dan wel volledig ingetrokken / tijdstippen wijzigen
  - werknemer heeft recht op loonbetaling
- werkgever moet oproep schriftelijk of elektronisch aan werknemer bekendmaken / intrekken
  - vormvereiste

Nulurencontract
opzegtermijn

- werknemer dezelfde opzegtermijn als oproeptermijn werkgever
  - 4 dagen / kortere cao-termijn (i.p.v. 1 maand)
    - mogelijkheid heeft om tussentijds op te zeggen

hoeft niet tegen einde van de maand!

Nulurencontract / min-maxcontract
aanbod

- jaarlijks in 13e maand aanbod voor vaste uren
  - gemiddelde gewerkte arbeidsduur in voorgaande 12 maanden
- werkgever en werknemer kunnen er jaarlijks gezamenlijk voor kiezen om contractflexibiliteit te behouden
- geen aanbod: recht op niet-genoten loon

initiatief bij werkgever

Nulurencontract / min-maxcontract

aanbod - overgangsrecht

- geen overgangsrecht voorzien
  - maatregelen bij inwerkingtreding onmiddellijke werking
    - aanbod in 13e maand!

1 januari 2020

Payrolling

uitgangspunt

- moet als instrument om werkgevers te ontzorgen mogelijk blijven
  - niet om te concurreren op arbeidsvoorwaarden

Payrolling 1

- primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden die ook bij opdrachtgever van toepassing zijn
  - met uitzondering van arbeidsvoorwaarde pensioen
- inlener / opdrachtgever verplicht om geldende arbeidsvoorwaarden te melden aan onderneming die arbeidskracht payrollt / uitzendt
  - inlener via ketenaansprakelijkheid hoofdelijk aansprakelijk

Payrolling 2

- bijzondere bepalingen in Burgerlijk Wetboek die zien op uitzendovereenkomst buiten toepassing verklaard
  - 1e 6 maanden loonbetalingsplicht 'uitschakelen'
  - aangepaste ketenregeling
  - bijzondere positie 1e 26 weken / uitzendbeding

Payrolling

moment van invoering en overgangsrecht

- in beginsel kennen wijzigingen die zien op payrolling onmiddellijke werking

1 januari 2020

Ontslag UWV / kantonrechter

redelijke grond

- a. bedrijfseconomische redenen
- b. langdurige arbeidsongeschiktheid (2 jaar)
- c. veelvuldig ziekteverzuim
- d. onvoldoende functioneren
- e. verwijtbaar handelen of nalaten van werknemer
- f. werkweigering wegens ernstig gewetensbezwaar
- g. verstoorde arbeidsverhouding
- h. andere redenen (bij hoge uitzondering)

Ontslag

- toevoegen nieuwe redelijke grond voor ontslag (i-grond)
  - combinatie van omstandigheden uit 2 of meer ontslaggronden (c - h)

1 januari 2020

Ontslag

vergoeding bij ontbinding wegens cumulatiegrond

- rechter heeft mogelijkheid extra vergoeding toe te kennen aan werknemer
  - op verzoek van werknemer
- maximaal helft van transitievergoeding
- blijft mogelijk om billijke vergoeding toe te kennen

Transitievergoeding

knelpunten 1

- ontslag na periode van langdurige arbeidsongeschiktheid van werknemer (WIA)
- bedrijf beëindigen omdat werkgever ziek is geworden of met pensioen gaat
- cao-regeling moet gelijkwaardig zijn

Transitievergoeding

langdurige arbeidsongeschiktheid

- UWV verstrekt vanaf 1 april 2020 op verzoek compensatie voor betaalde transitievergoeding
  - terugwerkende kracht tot 1 juli 2015 mogelijk
- alleen als sprake is van 2 jaar ziekte van werknemer
- niet méér compensatie dan vergoeding waar werknemer recht op had op moment dat loondoorbetalingsplicht eindigt

Transitievergoeding

bedrijfsbeëindiging / bedrijfseconomisch ontslag

- UWV verstrekt vanaf 1 april 2020 op verzoek van kleine werkgever compensatie voor betaalde vergoeding
  - bij bedrijfsbeëindiging wegens pensionering of ziekte werkgever
- cao-regeling hoeft niet meer gelijkwaardig te zijn
  - bedrijfseconomisch ontslag

Transitievergoeding

knelpunten 2

- werkgevers geven contracten < 24 maanden
- bij berekening naar beneden afronden op 6 maanden
- vanaf 10 jaar dienstverband per dienstjaar 1/2 maandsalaris per dienstjaar verschuldigd
  - in plaats van 1/3^{e} maandsalaris
- in mindering brengen inzetbaarheidskosten

Transitievergoeding
opbouw 1

- iedere werknemer krijgt vergoeding wanneer arbeidsovereenkomst wordt beëindigd of niet wordt voortgezet op initiatief van werkgever
  - ongeacht duur werkzaamheden
- vergoeding ook verschuldigd bij opzegging tijdens proeftijd
- ook bij beëindiging van uitzendovereenkomst recht op vergoeding

1 januari 2020

Transitievergoeding
opbouw 2

- vergoeding is 1/3^{e} maandsalaris per kalenderjaar
  - evenredig deel
- afschaffing van verhoging van vergoeding nadat arbeidsovereenkomst 10 jaar heeft geduurd

Transitievergoeding
overige maatregelen

- verruiming van in mindering brengen inzetbaarheidskosten op vergoeding
  - kosten voor andere functie binnen eigen organisatie van werkgever

Slapend dienstverband beëindigen 1a

- ontslagvergunning UWV
  - werkgever kan arbeidsovereenkomst opzeggen als daar redelijke grond voor is en herplaatsing van werknemer binnen redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in andere passende functie niet mogelijk is of niet in rede ligt

Slapend dienstverband beëindigen 1b

- actueel oordeel bedrijfsarts
  - herstel van werknemer voor bedongen arbeid niet binnen periode van 26 weken te verwachten is
  - aannemelijk moet zijn dat binnen 26 weken bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht

recente / adequate verklaring (niet ouder dan 3 maanden)

Slapend dienstverband beëindigen 2

- wederzijds goedvinden
  - vaststellingsovereenkomst / beëindigingsovereenkomst
    - geen mogelijkheden tot arbeid bij eigen werkgever

Slapend dienstverband beëindigen 3

- eindafrekening opmaken / tot uitbetaling van vakantiedagen overgaan
  - waarde vakantiedag = 100%
- vervaltermijn
  - 6 maanden / 5 jaar

zie ook: ECLI:NL:RBNHO:2018:2766

Tips

- direct transitievergoeding
  - salarisverhoging van 2,7777777%
- géén overgangsrecht 'ketenregeling'
- wijzigingen oproepcontracten hebben directe werking
- payrollkrachten / uitzendkrachten duurder
- Uitvoeringsregels UWV (augustus 2018)
- slapende dienstverbanden
  - ontslagvergunning UWV

JWinfotainment

de taaiste wet- en regelgeving boeiend en glashelder gebracht

mobiel 06 50 683 960
info@jwinfotainment.nl
www.jwinfotainment.nl
facebook.com/jwinfotainment