



*De Unie,
in jouw
belang*

De Unie, in jouw belang

De **Unie**



Even voorstellen

Erwin Rog

Coördinator Arbeidsvoorwaarden/ Collectief Belangenbehartiger

vcp vakcentrale
voor professionals



Onderwerpen

1. Algemeen
2. Transitievergoeding
3. Cumulatiegrond
4. Ketenregeling
5. Payrolling
6. Oproepovereenkomsten
7. Premiedifferentiatie Werkloosheidswet (WW)

oproepkrachten
ketenregeling
ontslagrecht
financiering van de WW



cumulatiegrond
payrolling
transitievergoeding
proeftijd **flexibele arbeid**

Wet arbeidsmarkt in balans

Algemeen: Status wetsvoorstel WAB

- Ingediend: 6 november 2018
- Aangenomen door Tweede Kamer: 5 februari 2019
- Aangenomen door Eerste Kamer: 28 mei 2019
- Inwerkingtreding: 1 januari 2020

Doelstelling WAB



De kloof tussen vaste contracten en flexibele arbeid verminderen.

Vast minder vast, flex minder flex.

Voor werkgevers aantrekkelijker maken werknemers in vaste dienst te nemen.



2. Transitievergoeding



- Transitievergoeding wordt verschuldigd vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst (en dus niet meer pas na 24 maanden)
- Afschaffing van de verhoging van de transitievergoeding bij arbeidsovereenkomsten > 10 jaar (dus alle dienstjaren x 1/3 maandsalaris)
- Dit was de eerste 10 jaar 1/2 maandsalaris per dienstjaar en daarna 1/3^e
- Het schrappen van de afronding op halve dienstjaren. De werkgever moet de transitievergoeding straks berekenen over de feitelijke duur van de arbeidsovereenkomst

Lagere transitievergoeding door wetwijziging



2009

2015

2020

NKTR Nieuwe kantonrechtformule
TV Transitievergoeding

ist (en

n > 10

omst

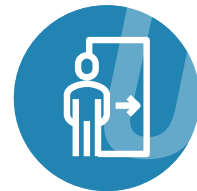
2. Overgangsrecht TV

- Inwerkingtreding: 1 januari 2020

Overgangsrecht: Indien op 1 januari 2020 reeds een ontslagprocedure is gestart bij UWV of de rechter, de arbeidsovereenkomst al is opgezegd of de werknemer met de opzegging heeft ingestemd, dan wordt de tv obv het huidig (dus: oude) recht berekend



3. *Cumulatiegrond*



- Sinds de WWZ een gesloten ontslagstelsel, 8 gronden om werknemers voor ontslag voor te dragen:
 - a) Bedrijfseconomische redenen (verval van arbeidsplaatsen);
 - b) Langdurige ziekte/arbeidsongeschiktheid (langer dan 24 maanden);
 - 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 omstandigheden dan a tot en met g, die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden verwacht dat hij de arbeidsovereenkomst voortzet.

3. *Cumulatiegrond*

- Invoering van een cumulatiegrond (de 'i-grond') om het voor werkgevers eenvoudiger te maken werknemers te ontslaan;
- De cumulatiegrond biedt de rechter de mogelijkheid om bij meerdere 'niet-voldragen' ontslaggronden toch tot ontslag over te gaan;
- Combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de wettelijke ontslaggronden c tot en met h, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

3. Spelregels cumulatiegroond

- Indien de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op de cumulatiegroond dan heeft hij de mogelijkheid om een extra vergoeding toe te kennen aan de werknemer;
- De rechter is bevoegd om ambtshalve gronden toe te voegen op basis van het dossier;
- De extra vergoeding komt bovenop de transitievergoeding;
- De rechter zal motiveren waarom hij al dan niet tot toekenning van deze extra vergoeding overgaat;
- Ook zal de rechter de hoogte van de vergoeding motiveren;
- De extra vergoeding kan niet meer bedragen dan de helft van de transitievergoeding;
- Een billijke vergoeding blijft mogelijk igv ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

3. Ingang cumulatiegrond

- Inwerkingtreding cumulatiegrond: 1 januari 2020;
- Overgangsrecht: het moment van de indiening ter griffie van het verzoekschrift tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bepaalt of het oude of het nieuwe recht van toepassing is;
- Bij hoger beroep is de datum waarop de procedure in eerste aanleg aanhangig is gemaakt dus bepalend voor het toepasselijk recht.

4. Ketenregeling

- WWZ : 3 (contracten) x 2 (jaar) x 6 (maanden tussenperiode);
- WAB : 3 (contracten) x 3 (jaar) x 6 (maanden tussenperiode);
- Mogelijkheid blijft om voor functies 6 contracten in 4 jaar af te spreken bij cao.
- De mogelijkheid wordt geïntroduceerd om bij cao de tussenperiode van 6 maanden te verkorten tot 3 maanden, mits sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat maximaal 9 maanden per jaar kan worden verricht (seizoensarbeid);





4. Overgangsrecht

- Geen overgangsrecht: dus onmiddellijke werking;
- Dus ketenregeling van 3 jaar van toepassing op contract dat eindigt op of na 1 januari 2020 (tenzij afwijking bij cao).

5. Payrolling

- Payrolling in de wet opgenomen Artikel 7:692 BW;
- Het (lichtere) arbeidsrechtelijke regime dat van toepassing is op de uitzendovereenkomst wordt buiten toepassing verklaard voor payrolling (uitzendbeding, ketenregeling);
- Payrollwerknemers krijgen dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als reguliere werknemers die direct in dienst zijn bij de werkgever;
- Ook krijgen payrollwerknemers recht op een 'adequate' pensioenregeling;



6. Oproepovereenkomst

De oproepovereenkomst wordt wettelijk gedefinieerd: Artikel 7:628a lid 9 BW de overeenkomst waarbij:

- a) De omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per maand (jaaruren vaststelling mag ook);
- b) De werknemer geen recht heeft op het naar tijdruimte vastgestelde loon als hij niet gewerkt heeft.
- c) Het moet op de loonstrook worden vermeld;



6. Regels oproepovereenkomst



- De werkgever moet de werknemer ten minste 4 dagen van te voren persoonlijk oproepen;
- Als dit niet tijdig (schriftelijk of elektronisch) gebeurt, dan hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan de oproep;
- Bij cao kan de oproeptermijn worden verkort tot 24 uur;
- Als een oproep binnen 4 dagen weer wordt ingetrokken (schriftelijk of elektronisch), dan behoudt de oproepkracht zijn recht op loon over de periode waarvoor hij was opgeroepen

6. Korte opzegtermijn oproepovereenkomst

- De werknemer krijgt dezelfde opzegtermijn als de oproeptermijn die de werkgever in acht moet nemen bij een oproep (een nieuw lid 5 in artikel 7:672 BW);
- De werknemer kan dus met inachtneming van een opzegtermijn van vier dagen (of een kortere cao-termijn) opzeggen.

7. Werkloosheidswet Premiedifferentiatie

- Door de hoogte van de WW-premie (Awf-premie) wordt het aangaan van bepaalde typen contracten beïnvloed. (ook voor oproep, payroll, uzk)
- Een WW-premiedifferentiatie tussen vaste- en tijdelijke contracten wordt ingevoerd, om het aangaan van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd voor werkgevers aantrekkelijker te maken:
- Een lagere WW-premie voor vaste contracten (met een eenduidig vastgelegde arbeidsomvang) en een hogere premie voor tijdelijke contracten
- Premie verschil wordt 5 procentpunt.
- Dit percentage geldt ook wanneer vast dienstverband alsnog binnen 5 maanden wordt beëindigd, binnen 1 kalenderjaar meer dan 30% in uren betaald krijgt dan contractueel afgesproken is, de werknemer binnen 1 jaar na aanvang dienstverband een WW-uitkering krijgt toegekend.

Wet Arbeidsmarkt in balans(WAB)

Beoogde ingangsdatum 1-1-2020



ONTSLAG

Introductie cumulatiegrond, combinatie van 2 ontslaggronden mogelijk voor einde arbeidsovereenkomst. Dan wel extra vergoeding van maximaal 50% van de transitievergoeding verschuldigd.



VERGOEDING

Transitievergoeding vanaf begin arbeidsovereenkomst verschuldigd, dus ook bij ontslag in proeftijd. Opbouw verlaagd naar 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar. Overgangsregeling 50+ verdwijnt. Compensatieregeling kleine werkgevers.



KETENREGELING

3x3x6, 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten in 3 jaar met onderbreking max 6 maanden. Deze onderbreking kan bij cao worden verkort naar 3 maanden voor terugkerend tijdelijk werk dat maximaal negen maanden per jaar kan worden gedaan. Huidige afwijking bij cao - 6 tijdelijke arbeidsovereenkomsten in 4 jaar - blijft gelden.



OPROEPKRACHTEN

Oproep minstens 4 dagen van tevoren, zo niet dan hoeft oproepkracht geen gehoor te geven. Als oproep in die 4 dagen wordt ingetrokken wel loon verschuldigd over oproepperiode (minimaal 3 uur). Bij cao kan oproeptermijn worden verkort naar 1 dag.



WW

Hoogte WW premie afhankelijk van duur arbeidsovereenkomst in plaats van sector. Lagere premie bij onbepaalde tijd.



PAYROLL

Minimaal dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in dienst zijn bij de opdrachtgever en adequaat pensioen.

Vragen





De Unie 📍 Multatulilaan 12 📍 4103 NM Culemborg 📞 0345 851 851 📧 info@unie.nl

*De Unie,
in jouw
belang*

De Unie, in jouw belang

