

- Advies
- Analyse en Legal Scan
- In-company trainingen

NIEUW ARBEIDSRECHT 2020 IN AANTOCHT

Van: mr. Jop de Groen (JPJ Consult Bedrijfsjuridisch Advies Baarn)

Datum : 28 november 2019

Inleiding

Per 1 januari 2020 treedt de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in werking. Dit is de eerste grote integrale wijziging van het arbeidsrecht sinds de introductie van de Wet werk en zekerheid (WWZ) per 1 januari 2015. In die wet uit 2015 werden onder meer wijzigingen geïntroduceerd op het terrein van Flexwerk, Proeftijd, Concurrentiebeding en de introductie van de Wettelijke Aanzegplicht.

In de nieuwe wet WAB wordt aan de ene kant voortgebouwd op de onderwerpen die ook in 2015 aan de orde waren, maar de nieuwe **wet WAB heeft vooral als belangrijkste doel om het verschil tussen vast werk en flexibel werk minder groot te maken.**

De bedoeling daarvan is om door middel van een pakket aan wetswijzigingen te bevorderen dat vaste arbeidscontracten weer meer usance worden, terwijl flexibele arbeidscontracten meer naar de achtergrond verschuiven.

P.S.: de punten 3 en 8 hieronder vloeien niet rechtstreeks voort uit de WAB, maar zijn actueel en relevant in dat kader.

Belangrijkste wijzigingen

- *het vergemakkelijken van ontslag*
- *extra eisen aan oproepovereenkomsten en payrollovereenkomsten*
- *premiedifferentiatie in de WW-regelgeving zodat vaste arbeidscontracten goedkoper worden dan flexibele arbeidscontracten en bepaaldetijdcontracten.*

Specifieke onderwerpen

1. Ontslagrecht

Tot op heden was het zo dat er een gesloten systeem was van ontslaggronden, waarbij een werkgever volledig moest voldoen aan een (1) specifieke ontslaggrond. Kreeg hij dit niet rond, dan verleende de rechter geen ontslag. Met ingang van 1-1-2020 komt er een zogenaamde **cumulatiegrond in de wet** die het mogelijk maakt om meerdere ontslaggronden samen te voegen, zodat deze ontslaggronden samen voldoende basis vormen om met succes bij de rechter tot ontslag te komen.

NB 1: De cumulatiegrond kan toegepast worden op verschillende ontslaggronden, maar is niet te gebruiken bij de gronden: 'bedrijfseconomische redenen', of 'twee jaar arbeidsongeschiktheid'.

- Advies
- Analyse en Legal Scan
- In-company trainingen

NB 2: Er dient rekening mee te worden gehouden, dat een rechter een extra vergoeding kan toekennen ingeval gebruikgemaakt wordt van de cumulatiegrond.

2. Transitievergoeding

De regeling voor de transitievergoeding wordt eenvoudiger en in een aantal gevallen goedkoper voor werkgevers.

De bijzondere regelingen voor oudere werknemers en werknemers met een lang dienstverband (meer dan tien jaar) komen te vervallen.

NB 1: Wel dient er rekening mee gehouden te worden dat een transitievergoeding in alle gevallen bij ontslag aan de orde is en niet pas – zoals tot heden - nadat het dienstverband ten minste twee jaar heeft geduurd.

NB 2: Ook wordt de berekening gebaseerd op de exacte duur van het dienstverband en niet op een berekeningsmethodiek waarbij telkens met een periode van zes volle maanden wordt gerekend, zodat er enige maanden buiten boord kunnen vallen!

NB 3: Als een werkgever nog in 2019 een ontslagprocedure heeft opgestart en de arbeidsovereenkomst pas in 2020 eindigt, moet er rekening mee gehouden worden dat de oude regels voor de berekening van de transitievergoeding moeten worden toegepast.

3. Regeling vergoeding UWV voor betaalde transitievergoedingen in geval van beëindiging dienstverband op basis van meer dan twee jaar arbeidsongeschikt

Met ingang van 1 april 2020 kan een werkgever een bepaalde compensatie aanvragen bij het UWV als deze werkgever in de periode na 1 juli 2015 een transitievergoeding heeft betaald aan een werknemer, die ten minste twee jaar ziek is geweest.

4. Bepaaldetijdcontracten en de ketenregeling

In 2020 komt een oude regeling terug, te weten de regeling die het mogelijk maakt dat een werkgever gedurende een **periode van drie jaar maximaal drie bepaaldetijdcontracten** aan een werknemer kan aanbieden, waarbij het dienstverband automatisch en van rechtswege afloopt, zonder dat er een procedure gevoerd hoeft te worden.

In de regeling, die vanaf 2015 gold was de totale periode voor drie aansluitende dienstverbanden voor bepaalde tijd beperkt tot een totale periode van twee jaar!

NB 1: Bij CAO kunnen deze regelingen soms anders worden c.q. zijn ingevuld.

NB 2: Het is mogelijk om al eerder dan 1 januari 2020 een derde contract voor bepaalde tijd aan te gaan, waarbij de einddatum in 2020 ligt. Ook in dat geval kan een beroep worden gedaan op de nieuwe wettelijke regeling van maximaal drie aaneensluitende bepaaldetijdcontracten binnen een periode van drie jaar.

- Advies
- Analyse en Legal Scan
- In-company trainingen

5. Oproepovereenkomsten; flexibele arbeidsrelaties

In geval van oproepcontracten of andere vormen van flexibele contracten (denk aan nulurencontracten, min-max constructies, etc.) moet rekening worden gehouden met beperkingen die het voor werkgevers minder aantrekkelijker maken om te (blijven) werken met oproepovereenkomsten.

De kern is dat medewerkers die worden opgeroepen, **ten minste vier dagen voor aanvang** van de beoogde werkzaamheden **schriftelijk** moeten worden opgeroepen.

Als dat netjes is gedaan, dan kan je als werkgever deze oproep slechts wijzigen of intrekken op straffe van betaling van het naar verwachting te ontvangen salaris over de periode waarvoor betrokken medewerker was opgeroepen.

Verder is het van groot belang te realiseren, dat **als een oproepovereenkomst een jaar geduurd heeft, de werkgever in de maand na het desbetreffende jaar aan de oproepkracht een schriftelijk aanbod moet doen voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd, met een vast aantal uren.**

Doet een werkgever dat niet, maar wordt de oproeprelatie wel voortgezet, dan kan de oproepkracht aanspraak maken op het gemiddelde salaris dat hij in het afgelopen jaar heeft ontvangen.

Overigens hoeft een oproepkracht een aanbod voor een contract voor bepaalde of onbepaalde tijd niet te accepteren, maar leg dit dan wel duidelijk schriftelijk vast en let erop, dat een werkgever telkens na afloop van een volgend jaar dit aanbod moet blijven doen, op straffe van financiële consequenties.

Aandacht vereist op inventarisatie van oproeprelaties en de wijze waarop daarmee omgegaan wordt in de toekomst.

6. Payrolling

Ook op het gebied van payrollovereenkomsten wordt er het een en ander gewijzigd, waarbij de **arbeidsrechtelijke positie van payrollwerknemers versterkt** wordt.

Denk aan het recht op gelijke, primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden t.o.v. medewerkers in de onderneming, waarin de payrollwerknemer aan de slag gaat.

Denk ook aan het recht op een adequate pensioenregeling.

Het ontslagregime voor payrollwerknemers wordt regulier en niet meer vergelijkbaar met uitzendkrachten.

Als gevolg van een en ander wordt payrolling in veel gevallen beduidend duurder en is het in bepaalde gevallen de vraag of een werkgever er goed aan doet hiermee door te gaan.

- Advies
- Analyse en Legal Scan
- In-company trainingen

7. WW-premies

Tot op heden was het zo, dat premiedifferentiatie voor de WW aan de orde was op basis van de specifieke sector waarin een werkgever was ingedeeld. Dit komt te vervallen.

In plaats daarvan wordt het in het kader van de premiedifferentiatie gunstiger om werknemers op de loonlijst te hebben voor vaste dienstverbanden voor onbepaalde tijd. Heb je als werkgever een werknemer op flexibele basis (inclusief bepaaldetijdcontracten) op de loonlijst, dan betaal je vijf procentpunt (5%) meer aan WW-premie.

Tevens is het vereist vanaf 2020 om **op de loonstrook van elke werknemer te vermelden** of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dan wel een bepaaldetijd-, dan wel een oproepovereenkomst.

8. Recht werknemer op beëindiging dienstverband bij slapende dienstverbanden

Als gevolg van een uitspraak van de Hoge Raad begin november 2019, is **de werkgever op grond van goed werkgeverschap verplicht in te stemmen met een voorstel van een langdurige arbeidsongeschikte werknemer tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst** met wederzijds goedvinden onder toekenning van een vergoeding aan de werknemer ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding.

Dit is aan de orde in de specifieke gevallen van zogenaamde 'slapende dienstverbanden'.

Het betreft dienstverbanden waarbij de werknemer meer dan twee jaar onafgebroken arbeidsongeschikt is geweest en op de payroll blijft staan, omdat de werkgever in dit soort gevallen vaak geen aanleiding ziet om het dienstverband formeel te beëindigen en de eventuele transitievergoeding te betalen.

Het is dus geen optie meer, indien een werknemer in een dergelijke situatie een verzoek doet tot formele beëindiging van het dienstverband en bijbehorende transitievergoeding, om een slapend dienstverband te laten voor wat het is.

NB:

Wel kan de werkgever na 1 april 2020 bij het UWV een **financiële compensatie aanvragen** voor de betaalde transitievergoedingen in dergelijke gevallen vanaf 2015 (2015 is namelijk het jaar dat de wettelijke transitievergoeding werd geïntroduceerd) (zie ook hierboven bij 3).

NADERE INFORMATIE? MAIL NAAR :

degroen@jpiconsult.nl