

## Nieuwsbrief

### Arbeidsrechtelijke wetswijzigingen

#### Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)

Per 1 januari 2020 treedt de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in werking. De WAB wijzigt regels op het gebied van flexwerk en het ontslagrecht. De belangrijkste uitgangspunten van de WAB zijn om het voor de werkgever interessanter te maken om een werknemer een vast contract aan te bieden. Door de arbeidsvoorwaarden van flexwerkers en vaste medewerkers meer gelijk te trekken, zou de kloof tussen deze twee typen dienstverbanden verkleind moeten worden.

De belangrijkste arbeidsrechtelijke wijzigingen in een notendop:

- De ketenbepaling wordt verlengd van twee naar drie jaar;
- De werkgever moet oproepkrachten na 12 maanden een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang;
- De berekening van de transitievergoeding wijzigt;
- Er komt een nieuwe ontslaggrond: de cumulatiegrond (i-grond);
- Payrollwerknemers krijgen dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers in dienst bij de betreffende werkgever.

Deze wijzigingen komen hierna uitgebreid aan bod.

#### **Lengte ketenbepaling**

De ketenbepaling regelt wanneer een werknemer na meerdere tijdelijke arbeidsovereenkomsten recht heeft op een vast contract. De WAB verlengt de ketenbepaling van twee naar drie jaar. Vanaf 1 januari 2020 kan een werkgever maximaal drie tijdelijke contracten sluiten binnen een periode van 36 maanden voordat er sprake is van een vast contract. Let op: er is geen overgangsrecht. Dit betekent dat de nieuwe regeling vanaf 1 januari 2020 direct van toepassing is voor zowel lopende als nieuwe contracten.

*Voorbeeld:*

*Stel een tweede jaarcontract loopt van rechtswege af op 31 januari 2020. Onder de huidige regels zou de werknemer bij verlenging recht hebben op een contract voor onbepaalde tijd. Maar op 31 januari 2020 geldt de ruimere duur van de ketenbepaling en kan de werkgever alsnog een derde arbeidsovereenkomst van een jaar sluiten.*

#### **0-urencontracten en min-max contracten**

De WAB brengt ook wijzigingen aan in de regels voor het werken met oproepkrachten. Voor nul-urencontracten en min-max contracten geldt per 1 januari 2020 het volgende:

##### Minimaal 4 dagen van tevoren schriftelijk of digitaal oproepen

De werkgever moet de oproepkracht minstens vier dagen van tevoren schriftelijk of via digitale weg oproepen. Als hij dit later doet, hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan de oproep. In de cao kan deze oproeptermijn overigens zijn verkort tot 24 uur.

Trekt de werkgever binnen vier dagen voor de aanvang van het werk de oproep (deels) in, dan behoudt de oproepkracht zijn recht op loon over de omvang waarvoor hij was opgeroepen. Dit geldt ook als de werkgever het tijdstip van de oproep binnen vier dagen voor de oproep wijzigt en de werknemer hierdoor minder loon zou krijgen.

##### Na 12 maanden schriftelijk of digitaal aanbod doen van vaste arbeidsomvang

Indien een oproepovereenkomst 12 maanden heeft geduurd is de werkgever verplicht de werknemer een schriftelijk aanbod te doen van een vast aantal uur per week gebaseerd op de gemiddelde gewerkte uren van

de 12 maanden daarvoor. De werknemer is overigens niet verplicht dit aanbod te accepteren. Biedt u dit als werkgever niet aan, dan heeft de oproepkracht recht op loon over het gemiddeld aantal gewerkte uren van de 12 maanden daarvoor.

Oproepkrachten die op 1 januari 2020 langer dan 12 maanden in dienst zijn, dienen binnen één maand na ingang van de WAB een aanbod te krijgen voor een vaste arbeidsomvang. Dit betekent dat zij dit aanbod voor 1 februari 2020 moeten hebben ontvangen.

Indien u ondersteuning wenst bij het opstellen van deze aanbiedingsbrieven of het bepalen van de gemiddelde gewerkte uren vernemen wij dit graag van u.

**Attentie:** *Het moment van het aanbod voor een vaste arbeidsomvang staat volledig los van de einddatum van het contract. Het gaat dus puur om het moment dat een oproepkracht één jaar bij de werkgever heeft gewerkt.*

### **Transitievergoeding**

Volgens de huidige wetgeving heeft een werknemer recht op een transitievergoeding bij ontslag indien de werknemer 2 jaar of langer in dienst is. De definitie van ontslag is als het dienstverband eindigt op initiatief van de werkgever door opzegging of ontbinding. Ook het niet verlengen van een tijdelijk contract valt onder ontslag.

De werkgever hoeft geen transitievergoeding te betalen bij:

- beëindigen dienstverband d.m.v. beëindigingsovereenkomst met wederzijds goedvinden
- einde dienstverband bij bereiken pensioengerechtigde leeftijd
- ontslag van werknemer die jonger is dan 18 jaar en gemiddeld niet meer dan 12 uur per week werkte

Vanaf 1 januari 2020 is de werkgever vanaf de eerste werkdag al een transitievergoeding verschuldigd aan medewerkers bij ontslag of bij niet verlengen van een tijdelijk contract, dus ook bij ontslag tijdens de proeftijd.

De hoogte van de ontslagvergoeding bedraagt 1/3<sup>e</sup> maandsalaris per dienstjaar. Deze moet ten allen tijden naar rato berekend worden (dus geen afronding meer). Voor oproepkrachten geldt als maandsalaris het gemiddelde van de 12 voorafgaande maanden. De regel dat dienstverbanden van meer dan tien jaar een 1/2 maandsalaris per dienstjaar krijgen, komt te vervallen.

### **Extra ontslaggrond: cumulatiegrond**

Er komt een extra ontslagreden bij waarbij meerdere ontslagredenen gecombineerd kunnen worden. Dit wordt de cumulatiegrond genoemd. Op dit moment dien je als werkgever aan één van de acht ontslaggronden te voldoen. Er is nu dus ook een negende grond, waarmee een rechter kan combineren. Deze ontslaggrond is van toepassing wanneer er een combinatie is van twee of meer grondslagen, zoals een verstoorde arbeidsrelatie en het disfunctioneren van een medewerker. De uitzonderingen hierop zijn de ontslaggronden "langdurige arbeidsongeschiktheid" en "bedrijfseconomische reden".

Wanneer de cumulatiegrond gebruikt wordt voor het ontslag, kan de rechter besluiten de transitievergoeding te verhogen met 50% bovenop de reguliere transitievergoeding.

### **Payroll**

Payrollwerknemers vallen straks niet meer onder het uitzendregime. Hierdoor kunnen payrollbedrijven straks geen uitzendbeding en ruimere ketenbepaling meer hanteren voor payrollwerknemers. Daarnaast krijgen payrollwerknemers recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers die bij de werkgever in dienst zijn. Alleen deelname aan het pensioenfonds geldt nog als uitzondering. Vanaf 2021 komt er een verplichting tot het aanbieden van een adequate pensioenregeling, maar het is op dit moment nog niet duidelijk hoe deze eruit zal zien.

## WerkloosheidsWet (WW)

De WAB wijzigt ook het een en ander aan de Werkloosheidswet (WW). Zo zijn er straks twee soorten WW-premies: één premie met een hoog tarief voor werknemers met flexibel contract en één premie met een laag tarief voor vaste werknemers.

Het verschil tussen de premies staat vast op 5%. De lage WW-premie wordt voor 2020 2,94% en de hoge WW-premie zal 7,94% zijn. (In 2019 bepaalt de sector waarin het bedrijf actief is de hoogte van de premie.)

Om vanaf 2020 de lage premie toe te mogen passen, moet aan de volgende voorwaarden worden voldaan:

- Contract voor onbepaalde tijd
- Schriftelijke getekende arbeidsovereenkomst
- Geen oproepovereenkomst

De contractvorm moet ook op de loonstrook worden vermeld.

De lage premie is ook van toepassing bij:

- Werknemers met een leerwerkovereenkomst op grond van de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL).
- Werknemers jonger dan 21 jaar, die in het loontijdvak (maand/vier weken) maximaal 48 uur (binnen vier weken) of 52 uur (binnen een maand) hebben gewerkt.
- Uitkering werknemersverzekeringen; door UWV, betalingen eigenrisicodragers ZW en WGA. Het gaat vooral om werkgeversbetalingen. Bijvoorbeeld: een WAZO (zwangerschapsuitkering) mag met het lage tarief berekend worden. Wanneer iemand met een tijdelijk contract in aanmerking komt, dan geldt het lage tarief voor de uitkering en een eventueel restant salaris krijgt een hoog tarief.

**Attentie:** er zijn twee situaties waarbij de lage premie gecorrigeerd moet worden naar een hoge premie:

- De dienstbetrekking eindigt binnen twee maanden na aanvang.
- De werknemer krijgt binnen een kalenderjaar meer dan 30% meer uren verloond dan contractueel voor dat jaar is overeengekomen.

---

## Overige wetswijzigingen

### **Geboorteverlof**

Sinds 2019 hebben partners die in loondienst werken recht op betaald geboorteverlof van één keer de arbeidsduur per week. Vanaf 1 juli 2020 kunnen partners 5 weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Ze krijgen dan 70% van hun loon doorbetaald met een maximum van 70% van het maximum dagloon. Dit verlof wordt door het UWV betaald.

De werknemer moet deze verlofweken opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Ook moet een werknemer het verlof in hele weken aanvragen. In overleg met de werkgever kan de werknemer het aanvullend verlof over een langere periode dan 5 weken spreiden.

### **Leasefiets**

Vanaf 2020 komt er een forfaitaire bijtelling van 7% voor het ter beschikking stellen van een fiets van de zaak. De medewerker krijgt een bijtelling van 7% over de adviesprijs van de fiets. Deze fiets is dan geen eigendom van de medewerker, maar in bruikleen.

### **Verhoging vrije ruimte Werkkostenregeling**

De vrije ruimte van de Werkkostenregeling (WKR) wordt per 2020 hoger. Doordat over de eerste € 400.000,- van de fiscale loonsom van organisaties een vrije ruimte gaat gelden van 1,7%, hebben vooral kleine werkgevers meer ruimte om onbelast uit te delen. Van de fiscale loonsom boven de € 400.000,- blijft de vrije ruimte 1,2%.

### **Inkomstenbelasting al in 2020 terug naar twee schijven**

Het kabinet maakt haast met het invoeren van het tweeschijvenstelsel in de inkomstenbelasting. Dat moet nu al in 2020 ingaan, in plaats van een jaar later.

Onder een inkomen van € 68.507,- gaan belastingplichtigen 37,35% betalen, daarboven zijn ze 49,5% kwijt.

Omdat er nog maar twee tarieven overblijven in de inkomstenbelasting, zou werken lonender moeten worden.

### **Eerste gevolgen pensioenakkoord vanaf 2020 merkbaar**

Voor één van de afspraken uit het pensioenakkoord, de vertraagde stijging van de AOW-leeftijd vanaf 2020, haalt het kabinet geld uit onder andere de middelen van de Wet tegemoetkomingen loondomein.

Zo wordt het jeugd-LIV met ingang van 2020 gehalveerd en met ingang van 2024 afgeschaft. Ook gaat het hoge tarief van het lage-inkomensvoordeel per 2020 omlaag.

### **Reden beëindigen arbeidsovereenkomst**

Vanaf 2020 moet ook de reden van het beëindigen van de arbeidsovereenkomst worden meegegeven in de loonaangifte. Dus als u een uitdiensttreding van een werknemer aan ons doorgeeft, vermeld daar dan ook de reden bij.

### **Compensatie transitievergoeding uitbetaald na 2 jaar ziekte**

Vanaf 1 april 2020 kunnen werkgevers compensatie ontvangen voor de transitievergoedingen bij ontslag na 2 jaar arbeidsongeschiktheid.

Deze regeling gaat in met terugwerkende kracht per 1 juli 2015. Dus heeft u tussen 1 juli 2015 en 31 maart 2020 een transitievergoeding uitbetaald in verband met een ontslag na 2 jaar ziekte komt u ook in aanmerking voor deze compensatie.

### **Arbodienst**

Ter herinnering willen wij u nogmaals attenderen op de wijziging in de Arbowet. Vanaf 1 juli 2018 moet elke werkgever beschikken over een basiscontract met een bedrijfsarts of een arbodienst. Ook al heeft de werkgever slechts één werknemer in dienst of één werknemer met een nul-uren contract dan is de werkgever verplicht een basiscontract te hebben met een arbodienstverlener. Indien er geen basiscontract aanwezig is, riskeert de werkgever een boete van € 1.500,-.

---