



WELKOM OP HET DVDK SEMINAR

EYE AMSTERDAM
2 april 2019



Welkom

Olav van der Kind

Programma

- 14.30 Inleiding, Olav van der Kind
- 14.35 – 15.15 Compensatieregeling
Wab: ketenregeling en i-grond, Inge Hofstee
- 15.15 – 15.50 Transitievergoeding onder de Wwz en de
Wab, Just Janse de Jonge
- 15.50 – 16.20 Pauze
- 16.20 – 17.00 Oproepovereenkomst en andere flex onder
de Wab, Ruben Houweling



Compensatieregeling

Wab

Inge Hofstee

Terugbetaling transitievergoeding (TV) bij langdurige arbeidsongeschiktheid

Nieuw artikel 7:673e BW

UWV betaalt de TV terug als de arbeidsovereenkomst is geëindigd:

- a. omdat de werknemer wegens ziekte of gebreken niet meer in staat was de bedongen arbeid te verrichten (na een periode van 2 jaar of langer bij een loonsanctie)
- b. van rechtswege en de werknemer op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst is geëindigd arbeidsongeschikt was (bij een BT contract)

Compensatieregeling

II

UWV beoordeelt:

- Of er een arbeidsovereenkomst was
- Hoe lang de duur van deze arbeidsovereenkomst was
- Of de werknemer ziek uit dienst is gegaan
- Of de TV is betaald
- Hoe de TV is berekend
- Hoe hoog de kosten waren van de loondoorbetaling tijdens ziekte

Compensatieregeling

III

UWV ontvangt voor die beoordeling een digitale aanvraag met de volgende informatie:

- De arbeidsovereenkomst
- De loonstroken (betaalde loon)
- Gegevens voor de berekening van de TV
- Bewijs van betaling van de TV
- Documenten waaruit blijkt dat de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid uit dienst is gegaan:
 - Toestemming UWV of
 - Beschikking kantonrechter of
 - Verklaring werkgever dat de werknemer arbeidsongeschikt was op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigde en naam bedrijfsarts

Compensatieregeling

IV

- Inwerkingtreding 1 april 2020
- Oude gevallen: aanvraag vóór 1 oktober 2020
- Nieuwe gevallen: aanvraag binnen zes maanden na betaling TV
- Bij betaling in termijnen: na laatste termijn
- Moment van afschrijving bij werkgever is bepalend
- Te vroeg of te laat? Afwijzing
- Beslistermijn: 13 weken (oude gevallen: 6 maanden)
- Bezwaar en beroep

Compensatieregeling



Hoogte compensatie

- Maximaal de TV conform de wet
- Berekend op het moment van twee jaar arbeidsongeschiktheid
- Nooit meer dan het betaalde loon gedurende deze twee jaar
- Kosten die van de TV met toestemming van de werknemer zijn afgetrokken

Transitievergoeding bedrijfsbeëindiging wegens pensionering of ziekte

Ook in artikel 7:673e BW

Vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming, omdat de werkgever, die minder dan 25 werknemers in dienst had:

1. vanwege zijn pensionering de onderneming niet voortzet of
2. als gevolg van ziekte of gebreken niet in staat is de onderneming voort te zetten

Inwerkingtreding: 1 januari 2021

Voorwaarden:

- Minder dan 25 werknemers
- Werknemers in diverse ondernemingen in een groep worden samengeteld
- Pensionering: onderneming ten minste twee jaar op naam van werkgever
- Ziekte: verklaring van arts UWV dat de onderneming niet kan worden voortgezet
- Eenmanszaken, vof, bv/nv. Niet: verenigingen en stichtingen

Slapende dienstverbanden wakker maken? I

Uitspraak Scheidsgerecht Gezondheidszorg:

Werkgever wordt door het Scheidsgerecht verplicht de arbeidsovereenkomst van een langdurig zieke werknemer op te zeggen zodat hij aanspraak kan maken op een TV

Contractsvrijheid?

TV terwijl geen transitie gaat plaatsvinden?

Bijzondere omstandigheden:

- Terminaal zieke werknemer
- Geen reden om de arbeidsovereenkomst in stand te houden
- Sluimerend arbeidsconflict
- Compensatieregeling is bekend

Slapende dienstverbanden wakker maken? II

De Minister juicht het toe

Voordelen:

- TV loopt niet verder op
- Werknemer keert niet meer terug

Nadelen:

- Terugbetaling duurt lang (inwerking 1 april 2020)
- Compensatie kan slechts gedeeltelijk zijn
- Beroep op Werkloosheidsfonds neemt toe

Halve slapers?

HR uitspraak Kolom: ook bij gedeeltelijke beëindiging kan een gedeeltelijke TV worden betaald

- Gedeeltelijk arbeidsongeschikt
- Passend werk
- Onder vermindering van overeengekomen arbeidstijd
- Formalisering van de vermindering (arbeidsovereenkomst?)
- TV gelijk aan vermindering uren

2 jaar arbeidsongeschikt voor 1 juli 2015? Waarschijnlijk geen compensatie

WET ARBEIDSMARKT IN BALANS

Maar eerst de proeftijd

Voorgestelde wijzigingen gaan niet door

Doel van een langere proeftijd onduidelijk

Alleen duidelijkere tekst in de wet

KETENREGELING

Ketenregeling

I

Terug naar toen?

We zijn inmiddels gewend aan de ketenregeling sinds de Wwz

Regelmatig evaluatie maar nog geen Wwz evaluatie

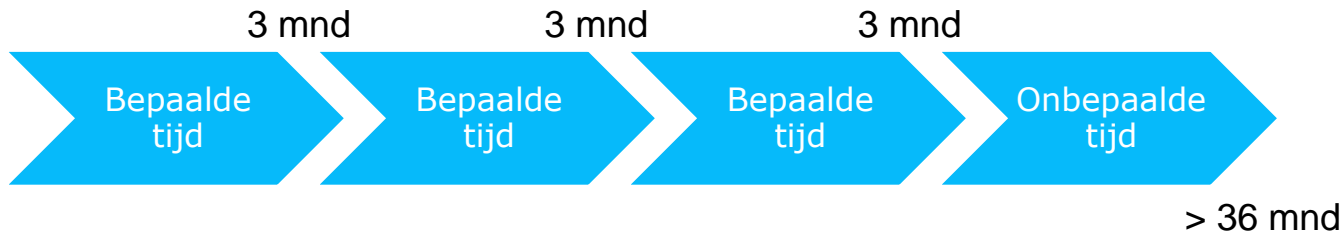
Voordeel ketenregeling: flexibele schil en minder snel noodzaak tot reorganisatie

Nadeel huidige regeling volgens kabinet: termijn van 2 jaar te knellend voor werkgevers

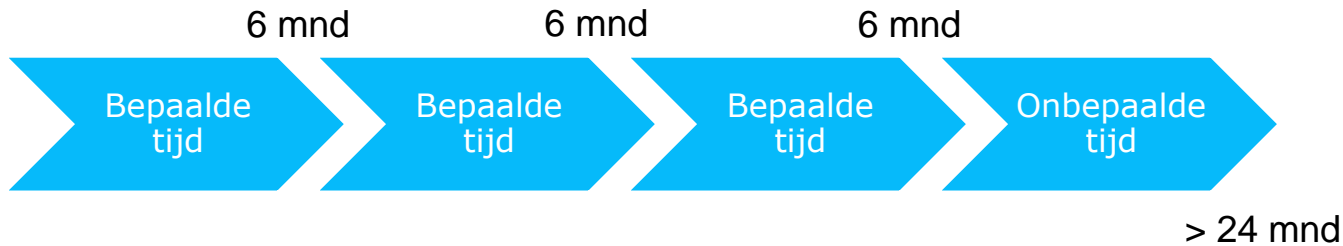
Ketenregeling

II

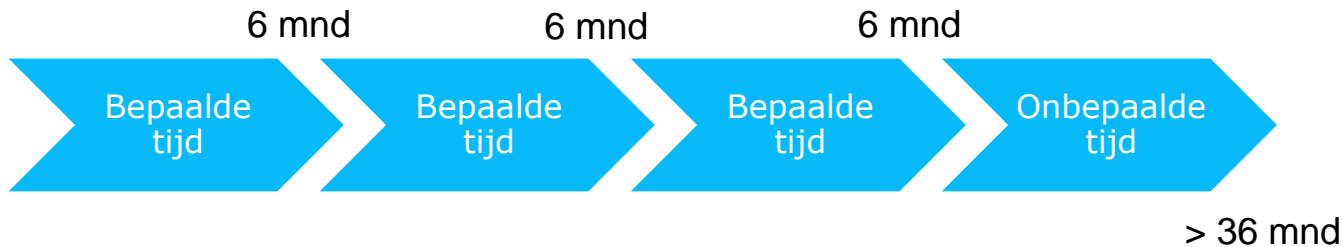
Oude ketenregeling:



Huidige ketenregeling:



Nieuwe ketenregeling:



Ketenregeling

III

Onveranderd: maximaal 3 contracten

Onveranderd: tussenpoos 6 maanden

Wel wordt gewijzigd: maximale termijn van 2 naar 3 jaar

Afwijking mogelijk bij cao

Niet alleen voor seizoenswerk, maar ook als "aard van het werk" er om vraagt

KETENREGELING: N.V.T. OP PRIMAIR ONDERWIJS

Ketenregeling

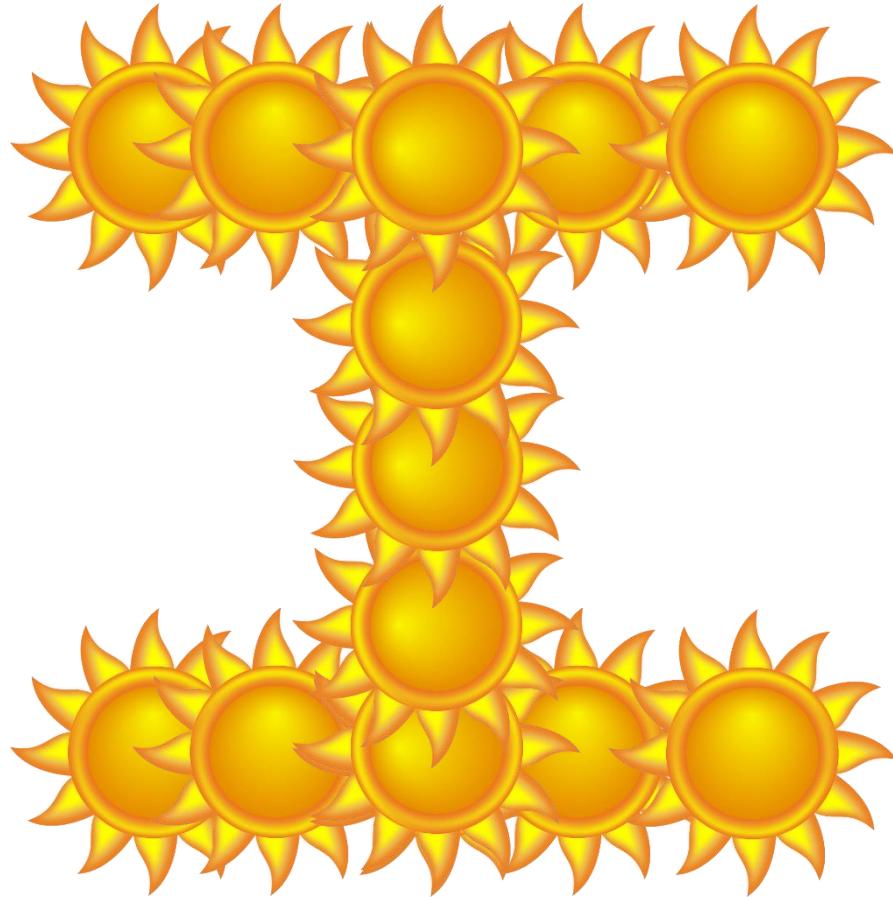
IV

Inwerkingtreding 1 januari 2020

Onmiddellijke werking

Nieuwe regeling van toepassing op een arbeidsovereenkomst die op of na 1 januari 2020 eindigt

Cao gunstiger? Cao van toepassing



De i-grond: de cumulatieggrond

I

De ontslaggronden sinds 1 juli 2015:

- a-grond: bedrijfseconomische redenen
- b-grond: langdurige arbeidsongeschiktheid
- c-grond: regelmatig niet kunnen verrichten van bedongen arbeid
- d-grond: disfunctioneren
- e-grond: verwijtbaar handelen
- f-grond: gewetensbezwaren
- g-grond: verstoorde relatie
- h-grond: rest-grond

Ontslag: voldragen grond en geen herplaatsing

De i-grond: de cumulatieggrond

II

Rechters wijzen ontbindingsverzoeken nog steeds veel meer af dan in het verleden

1 juni 2015 – 31 maart 2018 gepubliceerde uitspraken

a-grond	54% afwijzing
b-grond	67% afwijzing
d-grond	62% afwijzing
e-grond	60% afwijzing
g-grond	45% afwijzing
h-grond	66% afwijzing

Gaat dit veranderen door de introductie van de nieuwe i-grond?

De i-grond: de cumulatieggrond

III

Nieuw artikel 7:669 lid 3, sub i BW

- i. een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met h, die zodanig is dat van de werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren*
- Geen cumulatie met de a- en b-grond (verval functie en ziekte)
- Voortduring kan niet worden gevergd

De i-grond: de cumulatiegroond

IV

Doel:

"Gesloten ontslagstelsel met gronden leidt tot knelpunten. Het kabinet wil meer vaste contracten maar werkgevers moeten er dan wel op kunnen vertrouwen dat ontslag mogelijk is als de ontslaggronden geen optie zijn maar de arbeidsovereenkomst wel redelijkerwijs moet kunnen eindigen."

De i-grond: de cumulatiegroond

V

Extra vergoeding, 671b, lid 8

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 maximaal 50% TV extra.

Rechtvaardiging voor extra vergoeding?

'De hoogte van de vergoeding wordt gerelateerd aan de mate van het onvervuld zijn van de bij de cumulatie gebruikte overige gronden'

De i-grond: de cumulatiegroond

VI

Hoe stel je de gronden samen: 'hoe vul je de cumulatie-emmer'?

De i-grond: de cumulatieggrond

VII

Casus I

Een werknemer functioneert onvoldoende
Geen verbetertraject gevoerd
De arbeidsverhouding begint te knellen

Welke gronden? Ook de i-grond?

Wat voor vergoeding?

De i-grond: de cumulatiegroond

VIII

Casus II

Een werknemer heeft een key-functie

Hij functioneert onvoldoende

Geen tijd voor verbetertraject

De relatie is goed

Welke gronden? Ook de i-grond?

Wat voor vergoeding?

De i-grond: de cumulatiegroond

IX

Casus III

Manager functioneert voldoende

Maar wel verstoorde arbeidsverhouding in het team

Geen mediation gevolgd

Welke gronden? Ook de i-grond?

Wat voor vergoeding?

DE WAB

Transitievergoeding onder de Wwz en de Wab

Just Janse de Jonge

Ontwikkeling vergoedingen

- Vroeger:
 - Kantonrechttersformule;
 - KOO vergoeding;
 - Gefixeerde/werkelijke schadevergoeding;
- Wwz (2015):
 - transitievergoeding;
 - billijke vergoeding;
 - Gefixeerde schadevergoeding;
- Wab (2020):
 - transitievergoeding;
 - billijke vergoeding;
 - extra vergoeding
 - Gefixeerde schadevergoeding.

Wijzigingen transitievergoeding onder Wab

Doel

Meer in balans brengen van verschil in kosten ontslag tussen flexibele en vaste contracten, zodat het aantrekkelijker wordt om tijdelijke werknemers te laten doorstromen naar een vast contract.

Wijzigingen transitievergoeding onder Wab

Recht op de transitievergoeding:

na:

- opzegging door werkgever;
- ontbinding op verzoek werkgever;
- einde van rechtswege en op initiatief van werkgever wordt aovk niet voortgezet;
- of als de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen/nalaten van werkgever door / op verzoek van werknemer wordt opgezegd, ontbonden of niet wordt voortgezet na een einde van rechtswege.

vanaf:

- het begin van de arbeidsovereenkomst.

Wijzigingen transitievergoeding onder Wab

Hoogte van de transitievergoeding

- 1/3 maandsalaris per dienstjaar;
- als de aovk niet een volledig dienstjaar heeft geduurd, dan pro rata.

"De transitievergoeding is voor elk kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd gelijk aan een derde van het loon per maand en een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een kalenderjaar heeft geduurd. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld over de berekeningswijze van de transitievergoeding."

Wijzigingen transitievergoeding onder Wab

Altijd 1/3 maandsalaris per dienstjaar, dus geen:

- verhoging als arbeidsovereenkomst 10 jaar heeft geduurd (van 1/2 maandsalaris per dienstjaar)
- verhoging als werknemer 50 jaar of ouder is en de arbeidsovereenkomst 10 jaar heeft geduurd (van 1 maandsalaris per dienstjaar);
- overbruggingsregeling voor kleine werkgever.

Transitievergoeding rekenvoorbeeld

Maarten is 27 jaar oud.

Op 01-04-2015 is hij in dienst getreden.

Zijn salaris bedraagt € 5.184,- (inclusief 8% vakantiebijslag).

Zijn arbeidsovereenkomst wordt beëindigd per 01-9-2019.

Op 01-10-2019 is hij 4 jaar en vijf maanden in dienst geweest.

Transitievergoeding:

- huidig: € 6.912,- $(€ 5.184 \times 1/6) \times 8$
- straks: € 7.632,- $(€ 5.184 \times 1/3) \times 4,416667 (!)$

Transitievergoeding wijzigingen

Gerda is geboren op 25-07-1958 (60 jaar oud)

Op 01-03-1994 is zij in dienst getreden.

Haar salaris bedraagt € 4.592,- (inclusief 8% vakantiebijslag)

Haar arbeidsovereenkomst wordt beëindigd per 01-10-2019 (61 jaar oud).

Op 01-10-2019 is zij 25 jaar en 7 maanden in dienst.

Transitievergoeding

- huidig: € 76.141,-
- straks: € 39.160,-

besparing: bijna € 37.000

Transitievergoeding wijzigingen

Transitievergoeding huidig:

01-03-1994 tot 01-03-2004 $\frac{1}{6}$ maandsalaris per half jaar
(€ 4.592 x $\frac{1}{6}$) x 20 = € 15.307

01-01-2004 tot 02-07-2008 $\frac{1}{4}$ maandsalaris per half jaar, want op
02-07-2008 50 jaar
(€ 4.592 x $\frac{1}{4}$) x 9 = € 10.332,-

02-07-2008 tot 01-10-2019 $\frac{1}{2}$ maandsalaris per half jaar
(€ 4.592 x $\frac{1}{2}$) x 22 = € 50.512,-

€ 15.307 + € 10.322 + € 50.512 = € 76.141,-

Transitievergoeding wijzigingen

Transitievergoeding straks:

25 jaar en 7 maanden in dienst

$$(\text{€ } 4.592 \times 1/3) \times 25 = \text{€ } 38.267,-$$

$$(\text{€ } 4.592 \times 1/3) \times (7/12) = \text{€ } 893,-$$

$$\text{€ } 38.267 + \text{€ } 893 = \text{€ } 39.160$$

Of gewoon $25,7 \times (\text{€ } 4.592 \times 1/3)$?

DvdK Rekentool !

Bruto maandsalaris	Vakantie-bijslag per maand	Leeftijd datum uit dienst	Maandinkomen	Transitie-vergoeding (huidig)	Transitie-vergoeding (toekomstig)	Kantonrechters-formule C=1
€ 4.800,00	€ 384,00	27	€ 5.184,00	€ 7.776,00	€ 7.776,00	€ 10.368,00
€ 2.400,00	€ 192,00	61	€ 2.592,00	€ 42.984,00	€ 22.104,00	€ 98.496,00

Wijzigingen transitievergoeding

De nieuwe TV: wie wint of verliest?

Lengte dienstverband	Leeftijd	Jaarsalaris	Kantonrechtersformule (C=1)	Transitievergoeding	Transitievergoeding Wab
1 jaar + 10 maanden	28 jaar	€ 40.000	€ 3.333,33	€ 0	€ 2.037,01
	45 jaar	€ 100.000	€ 16.666,66	€ 0	€ 5.092,60
	55 jaar	€ 100.000	€ 24.999,99	€ 0	€ 5.092,60
15 jaar	45 jaar	€ 40.000	€ 41.666,63	€ 19.444,43	€ 16.666,66 -/- 15%
	55 jaar	€ 100.000	€ 166.666,60	€ 69.444,42	€ 41.666,65 -/- 40%
30 jaar	55 jaar	€ 40.000	€ 99.999,90	€ 52.777,73	€ 33.333,30 -/- 44%
	62 jaar	€ 100.000	€ 337.499,87	€ 100.000**	€ 83.333,30 -/- 17%
	65,5 jaar (AOW per 66)	€ 100.000	€ 50.000*	€ 100.000**	€ 83.333,30 -/- 17%

* = maximale inkomensverlies, aanbeveling 3.5

**= plafond 1 jaarsalaris



Vragen?

Oproepovereenkomst en andere flex onder de Wab

Ruben Houweling

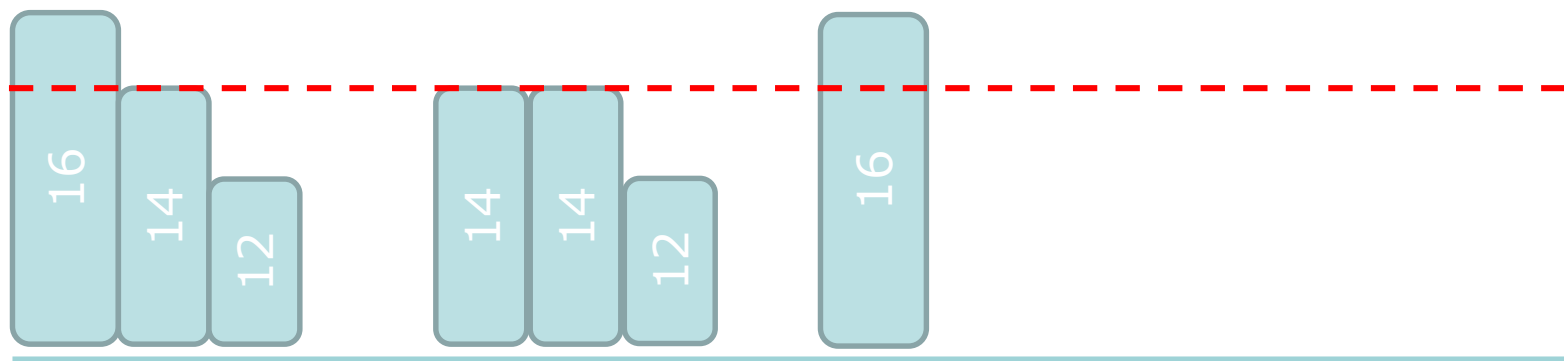
Oproepovereenkomst

1. Loondoorbetaling tijdens ziekte bij nul-uren-contract?
2. Loondoorbetaling tijdens ziekte bij min-max-contract?
3. Recht op loon ondanks ontbreken oproep?

7:610b Rechtsvermoeden arb.omvang

1. Ten minste drie maanden
2. Gemiddelde omvang
3. Vermoeden van arbeidsomvang

7:610b Rechtsvermoeden arb.omvang



Dus... lang leve de vrijheid!?

Casus

- Van Hertum werkt sinds 1992 voor 8-15 uur per week voor Connexxion.
- Regelmatig werkt hij 25 uur per week.
- Wijst hogere urenomvang uitdrukkelijk af (want muzikant)
- 2004 geschil voer reiskosten... en dan...
- Werkgever aan planning: 'Van Hertum alleen nog oproepen als hij zich conformeert aan onze reiskosten regeling...'

- HR: De grondslag van de vordering van Van Hertum komt erop neer dat hij (ten dele) is uitgesloten van de aanbieder van deze extra diensten om een reden die dat niet kan rechtvaardigen, en dat Connexxion aldus heeft gehandeld in strijd met de regels van goed werkgeverschap van art. 7:611 BW.

- HR 10 april 2015, ECLI:NL:HR:2015:923 Connexxion-arrest (verplichting arbeid aan te bieden)

7:628a - Oproepovereenkomst

1. HR 3 mei 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ2907 Taxi Wolters-arrest (loongarantie 3 uur per oproep)



3 x 3 uur voor 45 minuten werk

7:628a – Oproepovereenkomst (Wab)

1. Oproeptermijn (vier dagen)
2. Plicht na 12 maanden arbeidsomvang aan te bieden gelijk aan gemiddelde duur voorafgaande 12 maanden (7:610b BW blijft onverkort van toepassing)
3. Schending van de verplichting leidt tot loonvordering over het gemiddelde aantal aan te bieden uren
4. Geldt voor 0-uren-contracten, min-max-contracten en uitzendovereenkomsten waarbij de loondoorbetaling is uitgesloten.

7:628a – Oproepovereenkomst (Wab)

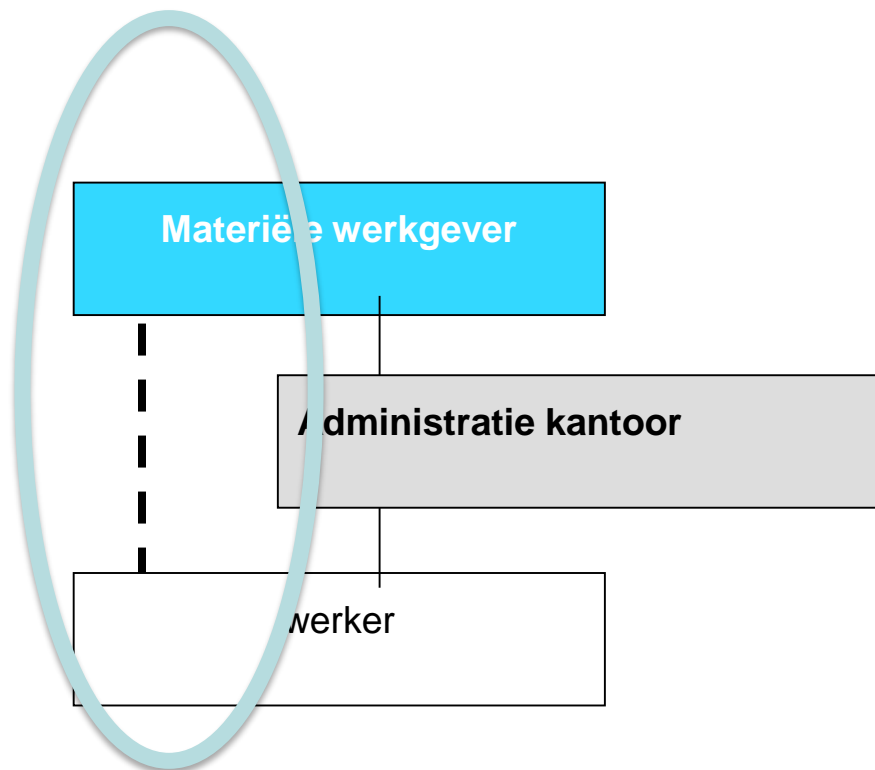
1. Van een oproepovereenkomst als bedoeld in dit artikel is sprake indien de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als een aantal uren per tijdseenheid van:
 - a. ten hoogste een maand; of
 - b. ten hoogste een jaar en het recht op loon gelijkmatig is verspreid over die tijdseenheid; of
 - c. loonuitsluiting 628/691.

Proeftijd...?

- Proeftijd van vijf maanden, toch...?!

PAYROLLING

Payrolling



7:692(a) – Payrolling

- Wettelijke definitie: uitzendovereenkomst zonder allocatiefunctie en niet zonder toestemming inlener werknemer aan derde ter beschikking stellen
- Voordelen van uitzending niet van toepassing op payrollwerkgever
- Dezelfde (en soms betere) arbeidsvoorwaarden als de werknemers van de inlener (8a WAADI)
- Pensioenen: gemiddelde premie in Nederland

We helpen de wetgever een handje...



DANK VOOR UW KOMST