

Voor u ligt de 67ste editie van het ANB-loonjournaal. Via dit journaal informeert ANB administratie- en adviesburo u over zaken die te maken hebben met lonen en salarissen van u en uw werknemers. Het ANB-loonjournaal, met zorg opgesteld door medewerkers van ANB, verschijnt eenmaal per kwartaal.

LOON JOURNAAL

WAB SPEELT NU AL EEN ROL BIJ CONTRACTVERLENGING

Een werkgever die een tijdelijk contract met een werknemer afsprekt, moet bij het eindigen van dit contract per 1 januari 2020 een transitievergoeding betalen. Werkgevers kunnen hier op letten als zij bijvoorbeeld per 1 oktober een contractverlenging afspreken.

Per 1 januari 2020 gaat de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) in. Door deze wet vervalt de voorwaarde dat een werknemer twee jaar in dienst moet zijn geweest om bij contractbeëindiging een transitievergoeding te ontvangen. Een werknemer heeft hier straks direct na de start van de arbeidsovereenkomst recht op. Dit geldt dus ook bij ontslag in de proeftijd en bij het niet verlengen van een tijdelijk contract.

Transitievergoeding bij niet verlengen contract

Verlengt een werkgever dus een tijdelijk contract van een werknemer, dan moet deze er rekening mee houden dat er per 1 januari 2020 bij het niet verder voortzetten van dit contract een transitievergoeding betaald moet worden. Mogelijk is dit voor werkgevers een reden om een tijdelijk contract van een werknemer vóór 1 januari 2020 te laten eindigen. Aan de andere kant zal de transitievergoeding van werknemers met een kortdurend dienstverband doorgaans niet hoog zijn. Aan een werknemer die twee jaar in dienst is geweest, betaalt een werkgever per 1 januari 2020 bij ontslag of het niet verlengen van een tijdelijk contract namelijk twee derde maandsalaris.

Let op!

Stel dat op dit moment het derde tijdelijke contract loopt met als einddatum 31-12-2019 (de totale duur van deze drie tijdelijke contracten blijft onder de twee jaar) en er is geen aansluitende voortzetting op 1-1-2020; wat dan?

De werkgever is transitievergoeding verschuldigd, omdat het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst aansluitend aan het van rechtswege eindigen van de arbeidsovereenkomst op of na 1 januari 2020 plaatsvindt.

Om de transitievergoeding niet verschuldigd te zijn bij het niet aansluitend voortzetten van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd moet de arbeidsovereenkomst uiterlijk op 30 december 2019 van rechtswege eindigen, zodat het niet aansluitend voortzetten op 31 december 2019 plaatsvindt en derhalve nog onder het oude recht valt. De werkgever kan de derde arbeidsovereenkomst derhalve beter aangaan tot en met 30 december 2019.

Voorsorteren op nieuwe ketenbepaling

Waar werkgevers ook alvast op kunnen voorsorteren is dat per 1 januari 2020 de ketenbepaling weer wordt verlengd van twee naar drie jaar. Deze maatregel heeft een onmiddellijke werking. Dat wil zeggen dat op een arbeidsovereenkomst die eindigt op of na 1 januari 2020 een

ketenbepaling van drie jaar van toepassing is, ook als de arbeidsovereenkomst is aangegaan vóór 1 januari 2020.

Heeft een werkgever bijvoorbeeld vóór 1 juli 2019 al een jaarcontract en een halfjaarcontract met een werknemer gesloten, dan kan deze per 1 juli 2019 nog een jaarcontract met de werknemer sluiten zonder de termijn van de ketenbepaling te overschrijden. Dit geldt niet als een werkgever na afloop van twee jaarcontracten op 1 juli een nieuw jaarcontract aangaat. In dit voorbeeld overschrijdt de werkgever op 1 juli 2019 namelijk al de tweejaarstermijn, terwijl dan de huidige regels gelden.

WW-PREMIE STRAKS NIET PER SECTOR MAAR PER ARBEIDSOVEREENKOMST

Per 1 januari 2020 zal de manier van berekening van de WW-premie grondig anders worden. Vanaf dat moment zal de gedifferentieerde premie WW niet meer afhankelijk zijn van de sectorindeling, maar van het soort arbeidsovereenkomst van de individuele werknemers. Dat kan voor uw organisatie een stuk goedkoper, maar ook veel duurder uitpakken!

Uw organisatie gaat per 1 januari 2020 een lagere WW-premie betalen voor werknemers met een vast contract dan voor werknemers met een flexibel contract. De hoogte van die nieuwe premies is nog niet bekend gemaakt, maar het verschil tussen beide premies zal ongeveer 5% gaan bedragen.

De lage premie gaat alleen gelden voor werknemers van wie het contract bij uw organisatie aan deze drie eisen voldoet:

- De arbeidsovereenkomst is schriftelijk overeengekomen;
- De arbeidsovereenkomst is voor onbepaalde duur;
- De contracturen per periode zijn eenduidig in de arbeidsovereenkomst vastgelegd; er is dus geen sprake van een oproepovereenkomst.

De hoofdregel is dat het lage premiepercentage mag worden toegepast voor werknemers met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tenzij er sprake is van een oproepcontract conform artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek. Dat maakt zogenoemde nulurencontracten en min-maxcontracten minder aantrekkelijk.

Uitzonderingen

- Voor leerlingen in de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) mag u straks het lage premiepercentage toepassen. Dit moet werkgevers stimuleren om opleidingsplekken aan te bieden aan leerlingen in het beroepsonderwijs.
- Flexibele contracten voor jongeren onder de 21 jaar die gemiddeld niet meer dan 12 uur per week werken gaan ook onder de lage WW-premie vallen. Dit zijn weliswaar flexkrachten, maar kleine studentenbaantjes leveren over het algemeen niet veel instroom in de Werkloosheidswet op. De betreffende werknemers zitten bovendien meestal helemaal niet op een vast contract te wachten.

Lage premie in twee gevallen herzien

In de nieuwe wet- en regelgeving zijn echter wel een aantal antimisbruikbepalingen opgenomen.

In de volgende gevallen moet u zelfs bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd alsnog het hoge percentage toepassen:

- De dienstbetrekking wordt binnen twee maanden na aanvang beëindigd.
- In de loonaangifte zijn voor de werknemer binnen een kalenderjaar minstens 30% meer uren verantwoord dan contractueel voor dat jaar overeengekomen; er is dan blijkbaar sprake geweest van een eenduidige arbeidsomvang. Dit geldt alleen voor arbeidsovereenkomsten met een overeengekomen arbeidsomvang van minder dan 35 uur.

Jaarurennorm biedt mogelijkheden onder de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB)

Voor vijf sectoren (agrarisch, bouw, horeca, cultureel en schilders) is er nu al premiedifferentiatie op basis van de contractduur: voor contracten voor korter dan een jaar wordt een hoog premiepercentage gerekend en voor contracten voor minstens een jaar of onbepaalde tijd het lage premiepercentage.

Toch is de wetswijziging juist voor deze sectoren ook interessant. In de WAB is het namelijk mogelijk om ook het lage premiepercentage toe te passen voor arbeidsovereenkomsten waarbij de arbeidsomvang per jaar overeen is gekomen, als het recht op loon gelijkmatig over het jaar is gespreid: de zogenoemde jaarurennorm. De werknemer heeft dan zekerheid over het aantal te werken uren per jaar en het te ontvangen loon. Ook ontstaat er in de tussentijd geen recht op een WW-uitkering door de gelijkmatige spreiding van het loon, terwijl de werkgever beschikt over de gewenste flexibiliteit.

WAT VERANDERT ER DOOR DE WAB VOOR FLEXIBELE KRACHTEN?

Het aantal flexibele krachten is de afgelopen jaren structureel toegenomen. Het kabinet vindt het belangrijk om deze werknemers meer zekerheid te geven. Flexibele arbeid wordt niet afgeschaft, maar het kabinet wil wel de negatieve gevolgen voor werknemers beperken. De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) bevat hierdoor een flink aantal maatregelen, die per 2020 van kracht worden.

Eén van de belangrijkste maatregelen uit de WAB is dat de duur van de ketenbepaling weer wordt verlengd van twee naar drie jaar. De ketenbepaling regelt dat werknemers – op dit moment – na drie tijdelijke contracten of na een periode van twee jaar (wat eerder komt) recht hebben op een vast contract. Deze keten wordt doorbroken als er meer dan zes maanden tussen twee tijdelijke contracten heeft gezeten. Als dat het geval is, mag u dus opnieuw drie tijdelijke contracten sluiten of contracten binnen een periode van twee jaar voordat er recht op een vast contract ontstaat.

Verkorting uit WWZ teruggedraaid

Door de verlenging van de ketenbepaling wordt één van de maatregelen teruggedraaid die was geregeld in de Wet werk en zekerheid (WWZ). Per 1 juli 2015 werd in deze wet de ketenbepaling namelijk juist verkort van drie jaar naar twee jaar om werknemers eerder recht op een vast contract te geven. In de praktijk bleek echter dat werkgevers hun werknemers door deze maatregel juist eerder de laan uitstuurden. Daarnaast kan de periode van twee jaar volgens het kabinet te kort zijn

voor werkgevers om een contract voor onbepaalde tijd aan te bieden. In de WAB is daarom geregeld dat de duur van de ketenbepaling weer wordt verlengd naar drie jaar.

Nog steeds zes maanden tussen twee ketens

De periode die tussen twee tijdelijke contracten moet zitten om de keten te doorbreken, blijft zes maanden en één dag. Overigens blijft het onder de WAB mogelijk om een ruimere ketenbepaling in de CAO af te spreken. Daar kunnen maximaal zes contracten in een periode van hoogstens vier jaar worden overeengekomen.

Jaarlijks vaste arbeidsomvang aanbieden

Ook de regels voor het werken met oproepkrachten wijzigen door de WAB. U moet per 2020 jaarlijks een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang aan een werknemer met een nulurencontract of min-maxcontract. Deze arbeidsomvang is gebaseerd op de gemiddelde gewerkte arbeidsduur in de voorgaande 12 maanden. Doet u geen aanbod, dan heeft de oproepkracht alsnog recht op loon over de uren waarvoor u een aanbod had moeten doen. Dit geldt wel alleen als u de werknemer in dienst houdt. Bij een oproepkracht met een tijdelijk contract kunt u er namelijk ook voor kiezen om zijn contract niet te verlengen. U bent dus niet verplicht om een oproepkracht na een jaar een contractverlenging of een vast contract aan te bieden (tenzij u de ketenbepaling overschrijdt), maar – als u hem in dienst houdt – bent u wel verplicht hem een contract voor een bepaald aantal uren aan te bieden. Overigens hoeft een oproepkracht niet op uw aanbod voor een vaste arbeidsomvang in te gaan. Als de oproepkracht liever zijn flexibiliteit wil behouden, kunt u ook besluiten op de oude voet verder te gaan.

Aan de slag met rechtsvermoeden arbeidsomvang

Doordat uw organisatie straks verplicht is om jaarlijks een aanbod te doen voor een vaste arbeidsomvang aan een oproepkracht, wordt de verantwoordelijkheid voor het rechtsvermoeden arbeidsomvang meer bij de werkgever neergelegd. Op dit moment kan een oproepkracht met een nulurencontract of een min-maxcontract namelijk al na drie maanden een beroep doen op het rechtsvermoeden arbeidsomvang. Hij kan dan naar de rechter stappen om een arbeidsovereenkomst met de gemiddelde arbeidsduur van de afgelopen drie maanden op te eisen. Door de WAB heeft de werkgever straks ook een verantwoordelijkheid voor het rechtsvermoeden arbeidsomvang, al is dit wel pas na een jaar in plaats van na drie maanden.

Flexkrachten op tijd oproepen

Daarnaast is een oproepkracht met een nulurencontract of min-maxcontract straks alleen verplicht om gehoor te geven aan een oproep als u hem minimaal vier dagen van tevoren oproept. Deze termijn van vier dagen is in principe niet nieuw. In de Arbeidstijdenwet is namelijk nu al bepaald dat u deze werknemers uiterlijk vier dagen van tevoren moet laten weten op welke tijdstippen zij moeten werken. Door de WAB zult u hier straks echter nog zorgvuldiger mee moeten omgaan. U moet namelijk zo'n oproep schriftelijk of elektronisch aan de werknemer doorgeven. Doet u dit niet, dan is er niet goed opgeroepen. Zegt u een oproep binnen vier dagen voor aanvang van de werkzaamheden af (ook dit moet schriftelijk of elektronisch), dan heeft de werknemer recht op loon over de uren waarvoor hij is opgeroepen. Van de oproeptermijn van vier dagen kan worden afgeweken in de CAO, maar dit geldt niet voor het recht op loon bij afzegging. Overigens kunt u bij onverwachte omstandigheden – zoals ziekte van een andere werknemer – binnen de vierdagentermijn straks nog steeds een verzoek doen aan de oproepkracht om te komen werken. De oproepkracht is dan alleen niet verplicht om aan uw oproep gehoor te geven.

