

Voor u ligt de 68ste 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

## WIJZIGINGEN IN DE TRANSITIEVERGOEDING DOOR WAB

**De Wet arbeidsmarkt in balans omvat een aantal ingrijpende maatregelen voor de transitievergoeding. Drie maatregelen die het verschil tussen tijdelijke contracten en vaste contracten moeten verkleinen, hebben betrekking op de opbouw van de transitievergoeding.**

### Transitievergoeding niet pas na twee jaar

Ten eerste wordt het recht op een transitievergoeding bij onvrijwillige uitdiensttreding verruimd. Op dit moment komt een werknemer in aanmerking voor een transitievergoeding als hij minimaal twee jaar bij uw organisatie in dienst is geweest. Om ervoor te zorgen dat de transitievergoeding geen rol speelt bij de beslissing om een werknemer wel of niet in dienst te houden, wil het kabinet deze eis van twee jaar laten vervallen. Een werknemer die een haljaarcontract heeft gehad en van wie u het contract niet verlengt, moet u dan dus ook een transitievergoeding betalen.

Zelfs als u een werknemer in de proeftijd ontslaat, bent u aan hem straks een (in dat geval zeer lage) transitievergoeding verschuldigd. Hoewel de kosten voor de transitievergoeding bij korte dienstverbanden meestal niet zo hoog zijn, kan dit toch behoorlijk oplopen als uw organisatie veel flexwerkers in dienst heeft.

### Opbouw transitievergoeding altijd gelijk

Ten tweede is de opbouw van de transitievergoeding vanaf 2020 altijd gelijk ongeacht het aantal dienstjaren en leeftijd. Werknemers die langer dan tien jaar in dienst zijn geweest, bouwen straks geen hogere transitievergoeding meer op.

### Niet meer afronden op halve jaren

Een andere wijziging in de berekening van de transitievergoeding is dat u de lengte van het dienstverband per 2020 niet meer mag afronden op halve jaren. Op dit moment bouwt een medewerker – die minstens twee jaar bij u heeft gewerkt – nog transitievergoeding op over elk vol half jaar dat hij bij uw organisatie in dienst is geweest. De WAB regelt dat werknemers de transitievergoeding opbouwen over de feitelijke duur van hun dienstverband. Dit werkt als volgt:

- U berekent eerst de transitievergoeding over de hele dienstjaren die een werknemer in dienst is geweest;
- Voor de resterende duur van de arbeidsovereenkomst en voor de arbeidsovereenkomsten die korter dan een jaar hebben geduurd, berekent u de vergoeding naar rato.

Een voorbeeld: Stel er is sprake van een werknemer die € 3.000 bruto per maand verdient en na 15 jaar wordt ontslagen.

Op dit moment bestaat er recht op een transitievergoeding van:  $(1/6e \times € 3.000 \times 20 =) € 10.000 + (1/4e \times € 3.000 \times 10 =) € 7.500 = € 17.500$ . Onder de WAB heeft zo'n werknemer straks recht op een transitievergoeding van:  $(1/6e \times € 3.000 \times 30 =) € 15.000$ . Dit scheelt dus behoorlijk in de kosten.

### Einde aan speciale regels

Voor speciale groepen bestaan speciale regels voor de bepaling van de hoogte van de transitievergoeding.

- Er is een uitzondering die regelt dat werknemers van 50 jaar en ouder na het tiende dienstjaar tijdelijk recht hebben op een half maandsalaris per half dienstjaar aan transitievergoeding.
- Onder het huidige recht geldt een uitzondering voor werkgevers die minder dan 25 werknemers in dienst hebben en in financiële nood verkeren. Onder strikte voorwaarden hoeven zij voor de berekening van de transitievergoeding geen rekening te houden met de dienstjaren van de werknemers die vóór 1 mei 2013 liggen.
- Kleine werkgevers met minder dan 25 werknemers hoeven geen rekening te houden met de uitzondering voor vijftigplussers.

Deze uitzonderingen komen onder de WAB per 2020 te vervallen.

## DE WAB EN PROEFTIJD UITGELEGD

**Met de komst van de Wet arbeidsmarkt in balans was er aanvankelijk sprake van een nieuwe, langere proeftijd van maximaal 6 maanden, maar dit ging niet door. Hoe zit het dan wél met de proeftijd?**

In de arbeidsovereenkomst wordt vaak een proeftijd afgesproken. Het is een periode waarin werkgever en werknemer elkaar kunnen leren kennen en kunnen besluiten of de samenwerking een succes zal worden. Wordt door de werkgever besloten de samenwerking niet voort te zetten, dan moet hij daar wel een reden voor geven. De werknemer kan opzeggen zonder reden.

### Geen proeftijd bij arbeidsovereenkomsten korter dan 6 maanden

Op dit moment mag er geen proeftijd worden opgenomen in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die 6 maanden of korter duren. De werknemer heeft al onzekerheid door de korte duur, daar hoeft volgens de wetgever niet nog meer onzekerheid bij. Wordt er toch een proeftijd opgenomen, dan is dit beding nietig. Als de werkgever in zo'n geval besluit de overeenkomst vroegtijdig te beëindigen, is hij het volledige loon voor de resterende maanden verschuldigd.

### Proeftijd bij arbeidsovereenkomsten tussen de 6 maanden en 2 jaar

Sluiten de werkgever en werknemer een contract voor bepaalde tijd af, die langer dan 6 maanden en korter dan 2 jaar duurt, dan mag er wel een proeftijd worden afgesproken. Die proeftijd mag niet langer duren dan 1 maand. Hiervan kan wel in de cao worden afgeweken, maar de proeftijd mag nooit langer zijn dan 2 maanden.

### Proeftijd bij projectwerk of tijdelijke vervanging

Is de arbeidsovereenkomst niet gekoppeld aan een datum op de kalender, maar bijvoorbeeld aan de duur van een project of de (zwangerschaps-) vervanging van een collega, dan geldt ook een

maximale proeftijd van 1 maand. Ook hier geldt weer dat er in de cao mag worden afgeweken tot een proeftijd van maximaal 2 maanden.

### **Proeftijd bij arbeidsovereenkomsten voor 2 jaar of langer**

Er geldt een maximale proeftijd van 2 maanden voor contracten voor onbepaalde tijd en voor tijdelijke contracten voor 2 jaar of langer.

### **Hoe legt u een proeftijd vast?**

Een proeftijd moet altijd schriftelijk worden vastgelegd en moet voor beide partijen gelijk zijn. Het mag dus niet zo zijn dat de werkgever 2 maanden proeftijd heeft en de werknemer 1 maand, of omgekeerd. Ook mag u niet anders afspreken dan hierboven is besproken. Doet u dat toch, dan vervalt de gehele proeftijd. Het is dus niet dat u vervalt in de kortere proeftijd; het hele beding wordt geacht nooit bestaan te hebben.

## **ONTSLAGRECHT OP DE SCHOP DOOR WAB**

Naast de wijzigingen in de transitievergoeding, zijn er ook veranderingen binnen het ontslagrecht zelf. Er komt namelijk een nieuwe ontslaggrond bij: de zogenaemde i-grond.

Op dit moment kent de Wet werk en zekerheid (WWZ) een aantal gronden op basis waarvan een werkgever een werknemer mag ontslaan. Zo'n ontslagreden moet op zichzelf voldoende reden vormen voor ontslag. U kunt dus niet een ontbindingsverzoek indienen bij de kantonrechter vanwege disfunctioneren én een verstoorde arbeidsrelatie. U moet het disfunctioneren of de verstoorde arbeidsrelatie op zichzelf voldoende kunnen onderbouwen voor een succesvol ontbindingsverzoek.

Door de Wet arbeidsmarkt in balans verandert dit per 2020. Op basis van de i-grond mag u dan verschillende ontslaggronden combineren, zodat ze samen voldoende reden vormen voor de rechter om een ontbindingsverzoek toe te kennen. Dit geeft u meer mogelijkheden om een werknemer te ontslaan.

### **Compensatie voor ontslag op meerdere gronden**

Kent de rechter een ontbindingsverzoek op basis van de i-grond toe, dan kan hij als compensatie wel een extra vergoeding toekennen aan de werknemer. Deze vergoeding komt boven op de transitievergoeding. En daarbovenop kan de rechter straks nog steeds een billijke vergoeding aan de werknemer toekennen als u zich schuldig heeft gemaakt aan ernstig verwijtbaar handelen of nalaten.

### **Alleen voor kantonrechtersontslag**

Om voldoende reden te hebben om een werknemer te ontslaan, mag u straks meerdere redenen combineren. Maar niet alle combinaties zijn mogelijk; ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid en ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen kunt u straks niet combineren met een andere ontslaggrond, omdat dit ontslag loopt via UWV.

## **HERZIENING LAGE WW-PREMIE PER 2020**

**Per 2020 moeten werkgevers niet in vier, maar in twee verschillende situaties een lage WW-premie met terugwerkende kracht herzien naar de hoge premie. De wijziging van de WW-premiesystematiek door de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) is voor UWV anders niet al in 2020 uitvoerbaar.**

Werkgevers gaan een lage WW-premie betalen voor werknemers met een vast contract en een hoge WW-premie voor werknemers met een flexibel contract. Er waren vier situaties beschreven waarin met

terugwerkende kracht een lage premie voor een werknemer moest worden herzien naar de hoge premie. Het kabinet heeft twee van die situaties per 2020 laten vervallen. Het gaat om de situaties waarin werkgevers afhankelijk zijn van een kopie van een WW-beschikking van UWV.

De uitvoeringslast en het risico op fouten is voor UWV te groot. In 2021 komt er een onderzoek of, en per wanneer de twee uitgestelde herzieningssituaties alsnog in werking kunnen treden.

### **Herziening lage WW-premie per 2020**

Per 2020 hoeven werkgevers dus niet in vier, maar in twee verschillende situaties met terugwerkende kracht een hoge in plaats van een lage WW-premie toe te passen. Dat is het geval als:

- Een werknemer binnen twee maanden na aanvang van zijn dienstbetrekking weer uit dienst gaat;
- Een werknemer meer dan 30% meer uren in een kalenderjaar verloond krijgt dan in zijn arbeidsovereenkomst is vastgelegd voor dat jaar.

De hoge premie moeten werkgevers achteraf verwerken via een correctiebericht over de verstreken aangiftetijdvakken.

### **Berekening herziening in verband met meer dan 30% extra verloonde uren**

De werkgever en werknemer komen samen de gebruikelijke arbeidsduur contractueel overeen. Het aantal verloonde uren kan echter hoger liggen dan de overeengekomen omvang van de te verrichten arbeid, bijvoorbeeld door overwerk. De werkgever geeft de overeengekomen vaste arbeidsomvang per week en het aantal daadwerkelijk verloonde uren per aangiftetijdvak aan in de loonaangifte. Om te berekenen of deze situatie op een werknemer van toepassing is, moet de verhouding tussen het aantal verloonde uren en de totale overeengekomen arbeidsomvang in een kalenderjaar worden berekend.

### **Verloonde uren**

Om het aantal verloonde uren per kalenderjaar te bepalen worden eerst de verloonde uren uit alle aangiftetijdvakken en alle dienstbetrekkingen tussen de betreffende werkgever en de werknemer in een kalenderjaar bij elkaar opgeteld.

### **Berekening overeengekomen arbeidsomvang van gemiddeld 35 uur per week**

De 30%-herzieningssituatie geldt niet indien de overeengekomen arbeidsomvang van de vaste arbeidsovereenkomsten gemiddeld 35 uur per week of meer bedraagt in een kalenderjaar. Om te bepalen of daarvan sprake is, moet de totale overeengekomen arbeidsomvang gedeeld worden door de duur van de dienstbetrekking in het kalenderjaar uitgedrukt in weken. Om de gemiddelde overeengekomen omvang van de te verrichten arbeid te berekenen wordt de totale omvang van de overeengekomen arbeidsduur gedeeld door het aantal weken. De uitkomst hiervan wordt naar boven afgerond op hele uren. Dienstbetrekkingen waarop niet het lage premiepercentage van toepassing is, worden buiten beschouwing gelaten bij de berekening.

## **AVG**

*In het kader van de AVG is toezending van ons Loonjournaal een relevant punt. Wij gaan ervan uit dat het past in onze natuurlijke adviesfunctie om uw mailadres te gebruiken om u dit informatiebulletin te sturen. Mocht u dit loonjournaal niet langer willen ontvangen, stuur dan s.v.p. een mail met die boodschap naar uw ANB-relatiebeheerder.*

