

Lagere regelgeving Wet arbeidsmarkt in balans

Minister Koolmees van Sociale Zaken stuurt de lagere regelgeving aan de Tweede Kamer die is opgesteld dan wel is aangepast als gevolg van het wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans. Het betreft (compensatie) transitievergoeding, het loonbegrip, oproepkrachten en de hoge en lage WW-premie.

Het gaat om vijf conceptbesluiten en een concept van een ministeriële regeling die in november 2018 zijn opengesteld voor internetconsultatie. Dit zijn:

1 Conceptbesluit in mindering brengen kosten op transitievergoeding

Dit besluit wijzigt het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding. De wijziging maakt het mogelijk om kosten die de werkgever heeft gemaakt voor activiteiten ter bevordering van kennis en vaardigheden in mindering te brengen op de transitievergoeding, indien de werknemer die kennis en vaardigheden heeft gebruikt om een andere functie bij de werkgever uit te oefenen. Werkgevers worden hierdoor meer gestimuleerd om tijdens het dienstverband te investeren in de bredere inzetbaarheid van werknemers.

2 Conceptbesluit loonbegrip

Met de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) zijn enkele wijzigingen aangebracht met betrekking tot het recht op en de berekening van de transitievergoeding. Geregeld is dat het recht op transitievergoeding ontstaat vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst in plaats van op het moment dat een arbeidsovereenkomst 24 maanden heeft geduurd. Dit betekent dat ook bij arbeidsovereenkomsten met een hele korte looptijd, die beëindigd worden op initiatief van de werkgever, een transitievergoeding verschuldigd is. De aanpassing heeft gevolgen voor het Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding, waarin staat hoe het loon voor de transitievergoeding berekend moet worden.

Arbeidsduur per maand

In het Besluit wordt uitgegaan van een overeengekomen arbeidsduur per maand. Als er geen arbeidsduur per maand is overeengekomen, wordt een gemiddelde arbeidsduur per maand berekend. Dit berekenen van een gemiddelde arbeidsduur per maand was tot aan de inwerkingtreding van de wijziging in de Wab goed mogelijk, omdat er altijd meer dan twee jaar gewerkt was voordat transitievergoeding verschuldigd was. Door de wijziging van de Wab moet de transitievergoeding en daarmee het loon per maand ook voor zeer korte contracten berekend kunnen worden. De betreffende aanpassing van het Besluit ziet erop dat ook in deze gevallen een loon per maand vastgesteld kan worden.

3 Conceptbesluit oproepcontracten

De regering vindt het noodzakelijk om van tevoren zekerheid te geven welke arbeidsovereenkomsten worden aangemerkt als oproepovereenkomst. Daarom is opgenomen dat bij algemene maatregel van bestuur nadere regels kunnen worden gesteld over wanneer sprake is van een oproepovereenkomst. Dit gegeven is belangrijk voor de vastlegging op de loonstrook, de toepasselijkheid van de maatregelen ten aanzien van oproepcontracten en het kunnen afdragen van de lage WW-premie op grond van artikel 27 van de Wet financiering sociale verzekeringen.

Consignatiediensten

Een arbeidsovereenkomst wordt niet beschouwd als een oproepovereenkomst indien – naast de vastgelegde omvang van de arbeid als één aantal uren per tijdseenheid – consignatiediensten zijn overeengekomen die worden vergoed of gecompenseerd in vrije tijd. Bij consignatiediensten – ook vaak piket- of wachtdiensten genoemd – moet een werknemer op gezette tijden beschikbaar zijn om in het geval van onvoorziene omstandigheden zo spoedig mogelijk te komen werken. Deze diensten worden vooraf ingeroosterd (conform de Arbeidstijdenwet in beginsel 28 dagen van tevoren). De regering beschouwt deze overeenkomsten niet als oproepovereenkomsten.

Bereikbaarheidsdiensten

In aanvulling op consignatiediensten wordt in bepaalde zorgsectoren veel gewerkt met bereikbaarheidsdiensten omdat er in die zorgsectoren veel sprake is van werk dat weliswaar te voorzien is, maar waarbij niet precies te voorspellen valt wanneer het moet plaatsvinden. Ook bij bereikbaarheidsdiensten in deze sectoren geldt dat de tijd waarin de werknemer beschikbaar is, maar niet wordt opgeroepen, wordt vergoed in geld of via tijd-voortijdregelingen. Om deze redenen worden voor de genoemde sectoren arbeidsovereenkomsten waarin bereikbaarheidsdiensten zijn

overeengekomen niet aangemerkt als oproepovereenkomsten, mits de arbeidsomvang voor het overige is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid.

4 Conceptbesluit Wfsv premiedifferentiatie WW

Dit besluit wijzigt het Besluit Wfsv naar aanleiding van de wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) in de Wet arbeidsmarkt in balans. Daarin wijzigt de financiering van de Werkloosheidswet (WW) door de WW-premie te differentiëren naar aard van het contract: voor vaste contracten gaan werkgevers een lagere WW-premie afdragen dan voor flexibele contracten.

Lage WW-premie bij vast contract

Het moet hiermee voor werkgevers aantrekkelijker worden om werknemers een vast contract te bieden. Tegelijkertijd wordt de financiering van de WW gemoderniseerd door werkloosheidsrisico's niet langer te beprijzen via sectorale differentiatie, maar via differentiatie naar aard van het contract. Daarnaast staat voortaan een ander uitgangspunt dan schadelast centraal, namelijk de prikkel voor werkgevers om een vast contract aan te bieden.

Hoog en laag percentage

Dit besluit regelt dat het verschil tussen het hoge en het lage percentage wordt vastgesteld op vijf procentpunten. Voorbeeld: indien de lage premie 1% is, is de hoge premie 6%.

Met dit besluit wordt verder geregeld dat in de volgende situaties het lage percentage wordt herzien, ook als er sprake is (geweest) van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en er geen is sprake (geweest) van een oproepovereenkomst:

- De dienstbetrekking wordt binnen vijf maanden na aanvang beëindigd.
- De werknemer krijgt binnen een kalenderjaar meer dan 30% uren verloned dan contractueel voor dat jaar overeengekomen.
- De werknemer krijgt binnen een jaar na aanvang van de dienstbetrekking een WW-uitkering door arbeidsuren- of inkomstenverlies bij de werkgever.
- De werknemer krijgt een WW-uitkering toegekend, terwijl maximaal een jaar eerder bij dezelfde werkgever het lage percentage voor herziening in aanmerking kwam omdat aan dezelfde werknemer binnen een jaar na de aanvang van de dienstbetrekking een WW-uitkering werd toegekend uit hoofde van diezelfde dienstbetrekking.

5 Conceptbesluit compensatieregeling transitievergoeding bedrijfsbeëindiging

Voor het in aanmerking komen voor compensatie van de verstrekte transitievergoedingen bij het beëindigen van de werkzaamheden van de onderneming als gevolg van ziekte of pensionering van de werkgever geldt een aantal voorwaarden.

Voorwaarden

- Zo moet allereerst vaststaan dat sprake is van het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming.
- Daarnaast moet het gaan om een kleine werkgever.
- Verder moet de werkgever de pensioengerechtigde leeftijd hebben bereikt of moet hij dusdanig ziek zijn dat hij zijn werkzaamheden als werkgever redelijkerwijs niet kan voortzetten.
- Ten slotte kan een transitievergoeding alleen gecompenseerd worden indien deze verschuldigd was in verband met eindigen van een arbeidsovereenkomst in een bepaalde periode.
- Compensatie van al door de werkgever betaalde transitievergoedingen kan ook worden verstrekt als de desbetreffende eigenaar van de eenmanszaak, venoot, maat of dga is komen te overlijden.

Nadere regels

Bij ministeriële regeling zullen nadere regels worden gesteld over de procedure met betrekking tot het aanvragen van compensatie. Hiertoe wordt de Regeling compensatie transitievergoeding gewijzigd. De werkgever zal, naast het bij ziekte verplichte advies van een bedrijfsarts, gegevens dienen te verstrekken aan UWV over de arbeidsovereenkomsten en gegevens waaruit blijkt hoe de (transitie-)vergoedingen zijn berekend door de werkgever en dat deze ook daadwerkelijk aan de werknemers zijn betaald. UWV toetst deze gegevens op volledigheid en aannemelijkheid.

6 Conceptregeling Wfsv premiedifferentiatie

Deze ministeriële regeling wijzigt de Regeling Wfsv naar aanleiding van de wijziging van de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) in het kader van de Wab.

Ook wordt geregeld dat uitzendbedrijven die waren ingedeeld in andere sectoren dan de uitzendsector (vaksectoren) en waarvan de indeling op grond van het overgangsrecht in dat onderdeel was voortgezet, per de ingangsdatum van de Wab worden ingedeeld in de uitzendsector.

Door de Wab is de financiering van de Werkloosheidswet (WW) gewijzigd door de WW-premie te differentiëren naar aard van het contract: voor vaste contracten gaan werkgevers een lagere WW-premie afdragen dan voor flexibele contracten. Door deze wijziging worden voor de WW de sectorpremies en sectorfondsen afgeschaft. In verband daarmee vervallen ook de bepalingen in de Regeling Wfsv die daarop betrekking hadden

Pensioenregeling payrollkrachten

De minister schrijft in zijn brief dat hij verwacht het conceptbesluit waarin de verplichting tot het treffen van een adequate pensioenregeling voor de payrollkrachten staat medio februari klaar te hebben voor internetconsultatie en deze dan ook naar de Tweede Kamer te sturen.

Bron: Salarisnet.nl