



KANTOOR MR. VAN ZIJL
ADVOCATEN



ARBEIDSRECHT
WERKNEMERS-
VERZEKERINGEN
LOONHEFFING

Wet arbeidsmarkt in balans

mr. J.P.M. (Joop) van Zijl
advocaat



KANTOOR MR. VAN ZIJL
ADVOCATEN



Mogen wij ons even voorstellen?

Ons kantoor is gespecialiseerd in de advisering en begeleiding van werkgevers bij de juridische en fiscale aspecten van personeelsvraagstukken:

ARBEIDSRECHT
WERKNEMERS-
VERZEKERINGEN
LOONHEFFING





KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Advocaten

– Binnen ons kantoor zijn elf advocaten werkzaam.



3



VAN ZIJL CASEMANAGEMENT

REGISTER CASEMANAGERS

Casemanagers

De cliënten van Kantoor Mr. van Zijl kunnen ook beschikken over de diensten van drie register casemanagers van Van Zijl Casemanagement.

Deze register casemanagers brengen voor werkgevers de kosten van arbeidsongeschiktheid van werknemers in beeld en beperken die kosten tot een minimum.



4



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Ondersteuning

De advocaten en casemanagers van ons kantoor worden professioneel ondersteund door vijf medewerkers op het secretariaat en op de financiële administratie.



5



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Maatregelen in regeerakkoord

- verkleinen verschil tussen vaste contracten en flexibele contracten
- verlichten van verplichtingen van werkgevers ten opzichte van arbeidsongeschikte werknemers
- bestrijden van schijnzelfstandigheid



6



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Verkleinen verschil tussen vaste contracten en flexibele contracten

- wet arbeidsmarkt in balans
 - wetsontwerp 35074
 - wet van 29 mei 2019 tot wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, de Wet financiering sociale verzekeringen en enige andere wetten om de balans tussen vaste en flexibele arbeidsovereenkomsten te verbeteren, Staatsblad 2019, 219
- inwerkingtreding per 01-01-2020
 - KB 11-07-2019, Staatsblad 2019, 266



7



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Wet arbeidsmarkt in balans

- flexibele contracten moeten minder aantrekkelijk worden:
 - maatregelen rond flexibele arbeid
 - premiedifferentiatie naar aard van contract
- vaste contracten moeten aantrekkelijker worden
 - aanpassingen ontslagrecht
- tips voor werkgevers



8



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Maatregelen rond flexibele arbeid

- ketenbepaling
- oproepovereenkomsten
- payroll



9



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Ketenbepaling

- verruiming maximumtermijn
- terugkerend tijdelijk werk (“tussenpoos”)
- invalkrachten primair en speciaal onderwijs



10



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Ketenbepaling

- artikel 7:668a lid 1 BW:
 - verlengde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden van rechtswege omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zodra:
 - meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd
 - meer dan 24 maanden zijn verstreken (tussenpozen van zes maanden of minder inbegrepen)



11



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Verruiming maximumtermijn

- 24 maanden wordt (weer) 36 maanden
- geen overgangsrecht
 - onmiddellijke werking
 - verlengde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die vóór 01-01-2020 is geconverteerd in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd blijft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd



12



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Casus 1

- eerste contract: van 01-02-2018 tot 01-02-2019
- tweede contract: van 01-02-2019 tot 01-02-2020

Kan nog een derde arbeidsovereenkomst voor een jaar worden aangegaan zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat?



13



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Casus 2

- eerste contract: van 01-12-2017 tot 01-12-2018
- tweede contract: van 01-12-2018 tot 01-12-2019

Kan nog een derde arbeidsovereenkomst voor een jaar worden aangegaan zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat?



14



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Casus 3

- eerste contract: van 01-01-2018 tot 01-01-2019
- tweede contract: van 01-01-2019 tot 01-01-2020

Kan nog een derde arbeidsovereenkomst voor een jaar worden aangegaan zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat?



15



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Casus 4

- eerste contract: van 01-12-2017 tot 01-12-2018
- tweede contract: van 01-12-2018 tot 01-12-2019

Zelfde casus als casus 2.

Zijn er toch nog mogelijkheden om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te sluiten, die niet tot gevolg hebben dat er van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat?



16



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Casus 5

- eerste contract: van 01-07-2018 tot 01-02-2019 (zeven maanden)
- tweede contract: van 01-02-2019 tot 01-09-2019 (zeven maanden)

Kan op 01-09-2019 een derde arbeidsovereenkomst worden aangegaan waarmee de totale gezamenlijke duur van verlengde arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van 36 maanden wordt volgemaakt (derhalve een arbeidsovereenkomst voor de duur van 22 maanden) zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat?



17



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Terugkerend tijdelijk werk (“tussenpoos”)

- “teller gaat op nul” als tussen twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een “tussenpoos” van meer dan zes maanden is verstreken
- artikel 7:668a lid 11 BW: mogelijkheid om bij CAO tussenpoos te verkorten tot “meer dan drie maanden”
 - artikel 7:668 lid 13 BW: moet gaan om functie die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kan worden uitgeoefend
 - eis “als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden” vervalt



18



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Invalkrachten primair en speciaal onderwijs

- artikel 7:668a lid 15 BW:
 - uitzondering voor arbeidsovereenkomst die is aangegaan in verband met de vervanging wegens ziekte van een werknemer die een onderwijsgevende of onderwijsondersteunende functie met lesgebonden of behandeltaken bekleedt
 - per 01-08-2018 reeds uitgezonderd op grond van ministeriële regeling maar daarbij geldt de voorwaarde dat het moet gaan om een functie waarvan het in een bepaalde bedrijfstak bestendig gebruik is, en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies ook noodzakelijk is, om de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd



19



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Oproepovereenkomsten

- definitie oproepovereenkomst
- minimumtermijn voor oproepen en intrekken van oproep
- aanbod doen voor vaste arbeidsomvang
- verkorting opzegtermijn



20



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Definitie oproepovereenkomst

- artikel 7:628a lid 9 BW
 - omvang van de arbeid niet vastgelegd als:
 - één aantal uren per tijdseenheid van ten hoogste een maand;
 - één aantal uren per tijdseenheid van ten hoogste een jaar en het recht op loon van de werknemer gelijkmatig is verspreid over die tijdseenheid (arbeidsovereenkomst met jaarurennorm)
 - of
 - geen recht op loon bij niet werken
 - artikel 7:628 lid 5 of lid 7 BW
 - voor de uitzendovereenkomst: artikel 7:691 lid 7 BW



21



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Definitie oproepovereenkomst

- nulurencontracten en min/max-contracten:
 - artikel 7:628 lid 1 BW: loonbetalingsverplichting als werknemer geen arbeid verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen
 - artikel 7:628 lid 5 BW: mogelijkheid van schriftelijke afwijking gedurende eerste zes maanden van arbeidsovereenkomst
 - artikel 7:628 lid 7 BW: mogelijkheid van verlenging van termijn van zes maanden bij CAO als het gaat om functies waarvan de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben
 - beoogde rechtseffect van nulurencontracten en min/max-contracten vervalft in beginsel na eerste zes maanden
 - nulurencontracten en min/maxcontracten zijn oproepovereenkomsten



22



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Definitie oproepovereenkomst

- uitzondering: (artikel 7:628a lid 10 BW jo. artikel 1 Besluit houdende nadere regels over de oproepovereenkomst, Staatsblad 2019, 233):
 - consignatiedienst (artikel 1:7 lid 1g Arbeidstijdenwet): periode tussen twee diensten waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo snel mogelijk de bedongen arbeid te verrichten (piketdiensten, wachtdiensten)
 - geen oproepovereenkomst mits tegenover het verrichten van deze diensten per uur een geldelijke vergoeding of compensatie in de vorm van vrije tijd staat
 - brief van Minister van SZW aan Tweede Kamer 18-10-2019: eis “per uur” vervalt



23



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Definitie oproepovereenkomst

- bereikbaarheidsdienst (artikel 1:1, 5.19:3, 5.20:4, 5.21:2, 5.21:3, 5.27:2 Arbeidstijdenbesluit): bij CAO opgelegde dienst van ten hoogste 24 uur waarin een verplegende, verzorgende, arts, verloskundige of ambulancemedewerker zo nodig naast het verrichten van de bedongen arbeid, verplicht is om bereikbaar te zijn om op oproep zo snel mogelijk de bedongen arbeid te verrichten
 - geen oproepovereenkomst mits tegenover het verrichten van deze diensten per uur een geldelijke vergoeding of compensatie in de vorm van vrije tijd staat
 - brief van Minister van SZW aan Tweede Kamer 18-10-2019: eis “per uur” vervalt



24



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Definitie oproepovereenkomst

- aanwezigheidsdiensten (artikel 1:1 Arbeidstijdenbesluit): dienst van ten hoogste 24 uur waarin de werknemer, zo nodig naast het verrichten van de bedongen arbeid, verplicht is op de arbeidsplaats aanwezig te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten (slaapdienst)
 - geen oproepovereenkomst mits tegenover het verrichten van deze diensten een geldelijke vergoeding of compensatie in de vorm van vrije tijd staat
 - geldelijke vergoeding hoeft niet per uur, maar gehele dienst is arbeidstijd in de zin van Arbeidstijdenwet en Wet op minimumloon en minimumvakantiebijslag



25



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Definitie oproepovereenkomst

- van belang voor:
 - de vermelding op loonstrook (artikel 7:626 lid 2 BW)
 - de minimumaanspraak op loon per oproep (artikel 7:628a BW)
 - minimumtermijn oproep/intrekken oproep (artikel 7:628a lid 2-4 BW)
 - aanbod voor een vaste arbeidsomvang (artikel 7:628 lid 5-8 BW)
 - schriftelijke opgave gegevens omtrent de arbeidsovereenkomst (artikel 7:655 lid 1 onder o BW)
 - premiedifferentiatie WW (artikel 27 lid 1 Wet financiering sociale verzekeringen)



26



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Minimumtermijn voor oproepen en intrekken van oproep

- voorkomen onnodige permanente beschikbaarheid van werknemers met een oproepovereenkomst:
 - artikel 7:628a lid 2 BW: geen gehoudenheid om gehoor te geven aan een oproep als deze niet tenminste vier dagen vóór aanvang de werkzaamheden plaatsvindt
 - artikel 7:628a lid 3 BW: recht op loon als een oproep door de werkgever binnen vier dagen vóór aanvang van de werkzaamheden wordt ingetrokken
 - artikel 3:307 lid 1 BW: verjaringstermijn vijf jaar
 - artikel 7:628a lid 4 BW: verkorting bij CAO van termijn van vier dagen tot één dag



27



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Aanbod doen voor vaste arbeidsomvang

- artikel 7:628a lid 5 BW: steeds wanneer een arbeidsovereenkomst twaalf maanden heeft geduurd: verplichting om een aanbod te doen voor een arbeidsomvang die tenminste gelijk is aan het gemiddelde omvang van de arbeid in de voorafgaande twaalf maanden
 - minimale termijn voor aanvaarding: een maand
- artikel 7:628a lid 6 BW: ook voor opvolgende arbeidsovereenkomsten
 - behoudens tussenpoos van meer dan zes maanden
- artikel 7:628a lid 7 BW: ook bij opvolgend werkgeverschap
- artikel 7:628a lid 8 BW: loonvordering werknemer als aanbod niet wordt gedaan
 - artikel 3:307 lid 1 BW: verjaringstermijn vijf jaar



28



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Aanbod doen voor vaste arbeidsomvang

- artikel 7:610b BW rechtsvermoeden omvang arbeidsduur:
 - "Indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden."
- aanscherping:
 - tegenbewijs onmogelijk
 - initiatief bij de werkgever



29



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Aanbod doen voor vaste arbeidsomvang

- artikel IX Wet arbeidsmarkt in balans
 - aan werknemers die op de datum van inwerkingtreding van de wetswijziging langer dan twaalf maanden op basis van een oproepovereenkomst werken moet binnen een maand na de inwerkingtreding van de wetswijziging een aanbod worden gedaan



30



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Uitzonderingsmogelijkheid voor seizoensarbeid

- bij CAO kan worden bepaald dat bij seizoensarbeid niet van toepassing is (artikel 7:628a lid 11 BW):
 - minimumtermijn voor oproepen en intrekken van oproep
 - verplichting tot doen van aanbod voor vaste arbeidsomvang
- seizoensarbeid: functie die als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van ten hoogste negen maanden per jaar kan worden uitgeoefend en die niet aansluitend door dezelfde werknemer gedurende een periode van meer dan negen maanden per jaar kan worden uitgeoefend



31



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Verkortings opzegtermijn

- indien de omvang van de arbeid niet is vastgelegd, wordt de opzegtermijn van de werknemer verkort tot de termijn die de werkgever in acht moet nemen bij het oproepen van de werknemer of het intrekken van een oproep (artikel 7:672 lid 5 BW)
 - artikel 7:628a lid 2 en 4 BW: in beginsel vier dagen



32



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Payroll

- achtergrond payroll
- gelijke arbeidsvoorwaarden
- bijzondere bepalingen uitzendovereenkomst niet van toepassing
- uitzending binnen concernverband



33



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Achtergrond payroll

- uitzendovereenkomst (artikel 7:690 BW):
 - arbeidsovereenkomst
 - werknemer wordt door de werkgever ter beschikking gesteld van een derde (inlener)
 - op basis van een overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de inlener
 - om onder leiding en toezicht van die inlener werkzaam te zijn
 - terbeschikkingstelling geschiedt in kader van beroep of bedrijf van werkgever



34



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Achtergrond payroll

- gevolgen uitzendovereenkomst:
 - artikel 7:691 BW: in eerste 26 weken (artikel 13 lid 1 CAO Uitzendkrachten: uitgebreid tot 78 weken):
 - lid 1: ketenregeling niet van toepassing
 - lid 2: uitzendbeding mogelijk: arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege als de terbeschikkingstelling van de werknemer aan de derde eindigt
 - lid 7: beding dat geen loon wordt betaald als niet wordt gewerkt mogelijk
 - artikel 7:668a lid 5 BW: verlenging ketenregeling bij CAO mogelijk (artikel 13 lid 2 CAO Uitzendkrachten):
 - maximaal zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (in plaats van drie)
 - in maximaal vier jaar (in plaats van twee)
 - totaal: 5,5 jaar flexibel



35



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Achtergrond payroll

- geldt dit ook voor payrollbedrijven?
 - ondanks dat payrollbedrijven niet vraag en aanbod op de arbeidsmarkt bij elkaar brengen
 - "allocatiefunctie op de arbeidsmarkt" vereist?
- HR 04-11-2016 (Civiele Kamer), ECLI:NL:HR:2016:2356
- HR 02-12-2016 (Civiele Kamer), ECLI:NL:HR:2016:2757
 - ja, geldt ook voor payrollbedrijven
 - "allocatiefunctie op de arbeidsmarkt" niet vereist
- HR 04-11-2016 (Belastingkamer), ECLI:NL:HR:2016:2496
 - dan ook indeling in uitzendsector



36



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Achtergrond payroll

- Wet arbeidsmarkt in balans:
 - de mogelijkheid om gebruik te maken van payrollbedrijven bij het inhuren van arbeidskrachten blijft bestaan, maar:
 - alleen als instrument voor het "ontzorgen" van werkgevers
 - niet als instrument voor concurrentie op arbeidsvoorwaarden



37



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Gelijke arbeidsvoorwaarden

- artikel 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi): recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als:
 - lid 1: die welke gelden voor werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in het betreffende bedrijf
 - lid 2: die welke gelden voor werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in dezelfde branche
- artikel 8a leden 9-11 Waadi: mogelijkheid tot afwijking bij algemene maatregel van bestuur ten aanzien van mensen met een arbeidsbeperking
 - Ontwerpbesluit tot wijziging van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs in verband met afwijking van artikel 8a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs voor werknemers met een beperking:
 - op werknemers werkzaam in een dienstbetrekking ingevolge de Wet Sociale Werkvoorziening blijft CAO WSW van toepassing



38



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Gelijke arbeidsvoorwaarden

- bestaand artikel 8 Waadi:
 - recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als die van werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in het betreffende bedrijf
 - maar:
 - alleen loon + vergoedingen en arbeidstijden
 - uitzonderingen bij CAO onder bepaalde voorwaarden mogelijk
 - bepaling blijft bestaan voor uitzendovereenkomsten die geen payrollovereenkomst zijn



39



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Gelijke arbeidsvoorwaarden

- artikel 8a lid 4 Waadi: payrollwerkgever is verplicht een adequate pensioenregeling te treffen indien werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies in hetzelfde bedrijf of (als die er niet zijn) in dezelfde branche recht hebben op een pensioenregeling
 - inwerkingtreding per 01-01-2021 (KB 11-07-2019, Staatsblad 2019, 266)
- artikel 8a lid 5 Waadi: bij algemene maatregel van bestuur kan worden bepaald wat een adequate pensioenregeling is



40



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Gelijke arbeidsvoorwaarden

- (ontwerp) artikel 1:1a van het Besluit allocatie arbeidskrachten door intermediairs: adequate pensioenregeling ook als:
 - voorzien is in een ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet
 - die geen wachttijd of drempelperiode bevat als bedoeld in artikel 14 lid 2 van de Pensioenwet
 - de totale werkgeverspremie als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet tenminste gelijk is aan de gemiddelde werkgeverspremie
 - 2019: 13,7% van pensioengrondslag
 - AOW-franchise 100/75 x AOW-uitkering



41



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Bijzondere bepalingen uitzendovereenkomst niet van toepassing

- artikel 7:692a BW: op de payrollovereenkomst zijn niet van toepassing:
 - het uitsluiten van de toepasselijkheid van de ketenregeling
 - de mogelijkheid om het uitzendbeding overeen te komen



42



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Bijzondere bepalingen uitzendovereenkomst niet van toepassing

- artikel 7:692a lid 2 BW: mogelijkheid om bij schriftelijke overeenkomst te bepalen dat de werkgever gedurende de eerste zes maanden geen loon is verschuldigd indien de werknemer niet heeft gewerkt door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen bij payrollovereenkomst alleen mogelijk als:
 - de afwijking bestendig gebruikelijk is voor de functie van de payrollwerknemer in de onderneming waarin de payrollwerknemer ter beschikking is gesteld; en
 - de afwijking is geregeld in een CAO die van toepassing is op de onderneming waarin de payrollwerknemer ter beschikking gesteld is



43



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Bijzondere bepalingen uitzendovereenkomst niet van toepassing

- artikel 7:692a lid 5 BW: verlenging ketenregeling naar zes arbeidsovereenkomsten in 48 maanden (artikel 7:668a lid 5 BW) bij payrollovereenkomst alleen mogelijk als:
 - de afwijking is geregeld in een CAO die van toepassing is op de onderneming waarin de payrollwerknemer ter beschikking gesteld is



44



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Uitzending binnen concernverband

- artikel 1 lid 3 onder c Waadi: uitzending binnen concernverband als uitzondering op de definitie van het terbeschikkingstelling van arbeidskrachten opnieuw gedefinieerd
- artikel 8a lid 8 Waadi: bepaling inzake gelijke arbeidsvoorwaarden zoals die geldt voor payrollbedrijven ook van toepassing voor uitzending binnen concernverband



45



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Overgangsrecht

- artikel XIV Wet arbeidsmarkt in balans:
 - het oude recht blijft van toepassing op de payrollovereenkomst die is gesloten vóór het tijdstip van inwerkingtreding van de wet
 - onvoorzien ontstaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet mogelijk



46



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Premiedifferentiatie naar aard van contract

- premiedifferentiatie naar aard van contract
- doorwerking naar premies ZW en WGA
- doorwerking naar uitzendsector



47



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Premiedifferentiatie naar aard van contract

- huidige situatie:
 - werkgevers betalen:
 - premie sectorfonds al naar gelang de sector waarbij de werkgever door de belastingdienst is ingedeeld (artikel 23 en artikel 28 Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv))
 - ter bekostiging van eerste zes maanden WW-uitkering (artikel 104 Wfsv)
 - in vijf sectoren (het agrarisch bedrijf, het bouwbedrijf, de culturele instellingen, de horeca (algemeen) en het schildersbedrijf): verschillende sectorpremie al naar gelang sprake is van seizoensarbeid of niet (artikel 2.3 Besluit Wfsv)



48



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Premiedifferentiatie naar aard van contract

- premie algemeen werkloosheidsfonds (artikel 27 Wfsv)
 - ter bekostiging van langer dan zes maanden lopende WW-uitkering (artikel 100 Wfsv)
 - vaste premie (2019: 3,60%)



49



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Premiedifferentiatie naar aard van contract

- Wet arbeidsmarkt in balans:
 - afschaffing sectorpremie
 - wijziging artikel 23 Wfsv
 - afschaffing artikel 28 Wfsv
 - alle WW-uitkeringen ten laste van algemeen werkloosheidsfonds
 - artikel 100 Wfsv
 - premie algemeen werkloosheidsfonds afhankelijk van aard van contract
 - artikel 27 Wfsv
 - wijziging Besluit Wfsv, Staatsblad 2019, 236
 - wijziging Regeling Wfsv, Staatscourant 2019, 38919



50



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Premiedifferentiatie naar aard van contract

- premie algemeen werkloosheidsfonds (artikel 27 lid 1 Wfsv)
 - lage premie voor:
 - werknemers met schriftelijke arbeidsovereenkomst
 - voor onbepaalde tijd
 - die geen oproepovereenkomst is
 - hoge premie voor overige werknemers
 - artikel 2.2 Besluit Wfsv: verschil 5 procentpunten
 - (voorlopig) laag = 2,94% / hoog = 7,94%
 - begroting 2020 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Tweede Kamer 2019-2020, 35300, XV, nr. 2, blz. 156



51



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Premiedifferentiatie naar aard van contract

- tevens lage premie voor:
 - uitkeringen sociale verzekeringen: WW, Ziektewet, WIA, WAO, WAZO, Toeslagenwet (artikel 27 lid 2 Wfsv)
 - BBL-leerling (artikel 27 lid 3 onder a Wfsv)
 - getekende en gedateerde praktijkovereenkomst (artikel 2.4 lid 4 Besluit Wfsv)
 - werknemers jonger dan 21 jaar met niet meer verloonde uren dan 48/52 uur per aangiftetijdvak van vier weken/een maand (artikel 27 lid 3 onder b Wfsv jo. artikel 2.4 lid 3 Besluit Wfsv)
 - leeftijd beoordelen op eerste dag van aangiftetijdvak
 - verloonde uren beoordelen over hele aangiftetijdvak



52



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Premiedifferentiatie naar aard van contract

- nadere voorwaarden lage premie (artikel 2.4 Besluit Wfsv):
 - kopie van schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in loonadministratie
 - gedateerd
 - door beide partijen ondertekend
 - kopie van loonopgave in loonadministratie
 - vermelding (artikel 7:626 lid 2 BW):
 - wel of geen schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
 - wel of geen oproepovereenkomst
 - geen lage premie bij uitzendbeding (artikel 7:691 lid 2 BW)
 - voorwaarden voor lage premie beoordelen op de eerste dag van aangiftetijdvak (blijft hele aangiftetijdvak van toepassing)



53



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Premiedifferentiatie naar aard van contract

- herziening lage premie (artikel 2.3 lid 1 Besluit Wfsv)
 - niet voor:
 - sociale verzekeringsuitkering
 - BBL-leerling
 - werknemer jonger dan 21 jaar maximaal 48/52 verloonde uren per vier weken/per maand
 - bij beëindiging van arbeidsovereenkomst binnen twee maanden na aanvang
 - ook indien niet wegens beroep op proeftijdbeding
 - ook bij beëindiging door werknemer
 - met terugwerkende kracht tot de aanvang van de dienstbetrekking (artikel 2.3 lid 4 Besluit Wfsv)
 - middels verzending van correctieberichten (artikel 28a Wet op de loonbelasting 1964) en afdracht premieverschil



54



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Premiedifferentiatie naar aard van contract

- als voor de werknemer binnen een kalenderjaar meer dan 30% meer uren verloond worden dan het aantal uren dat als omvang van de te verrichten arbeid is overeengekomen
- tenzij arbeidsovereenkomst met lage premie is aangegaan voor gemiddeld tenminste 35 uur per week (artikel 2.3 lid 3 Besluit Wfsv)
- met terugwerkende kracht tot de aanvang van het kalenderjaar (artikel 2.3 lid 4 Besluit Wfsv)
- middels verzending van correctieberichten (artikel 28a Wet op de loonbelasting 1964) en afdracht premieverschil



55



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Premiedifferentiatie naar aard van contract

- berekening herziening lage premie wegens meer dan 30% extra verloonde uren
 - $((\text{verloonde uren}/\text{contracturen}) - 1) \times 100\%$
 - percentage naar beneden afronden op heel percentage, dus 30,99% wordt 30% (artikel 3.4b lid 5 regeling Wfsv)
 - alle dienstbetrekkingen bij elkaar optellen (artikel 2.3 lid 1 onder b Besluit Wfsv)
 - aansluitende dienstbetrekkingen bij elkaar optellen als zij elkaar zonder onderbreking opvolgen (artikel 2.3 lid 2 Besluit Wfsv)



56



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Premiedifferentiatie naar aard van contract

- alle verloonde uren uit alle aangiftetijdvakken in een kalenderjaar van alle dienstbetrekkingen bij elkaar optellen (artikel 3.4b lid 1 Regeling Wfsv)
- alle contracturen uit alle aangiftetijdvakken in een kalenderjaar van alle dienstbetrekkingen bij elkaar optellen (artikel 3.4b lid 2 Regeling Wfsv)
 - contracturen per week omrekenen naar contracturen per aangiftetijdvak met behulp van omrekenfactoren
 - met rekenkundige afronding op twee decimalen (artikel 3.4b lid 5 Regeling Wfsv)
 - indien dienstbetrekking niet hele aangiftetijdvak heeft geduurd dan omrekenen met aantal kalenderdagen dat dienstbetrekking heeft geduurd gedeeld door 7 (artikel 3.4b lid 3 Regeling Wfsv)



57



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Premiedifferentiatie naar aard van contract

- mogelijkheden tot voorkoming van herziening van lage premie:
 - uren niet verlonen maar middels “tijd voor tijd” doorschuiven naar volgend kalenderjaar
 - let op voor zover niet over alle uren minimumloon betaald zou zijn:
 - artikel 13a lid 2 WML: schriftelijke overeenkomst vereist
 - artikel 13a lid 3 WML: tijd voor tijd regeling in CAO vereist
 - let op met uren die in verleden middels “tijd voor tijd” zijn doorgeschoven vanuit vorig kalenderjaar en in lopend kalenderjaar uitbetaald worden



58



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Premiedifferentiatie naar aard van contract

- verhogen van contracturen gedurende het kalenderjaar
 - vereist instemming werknemer
 - tijdelijke verhoging contracturen niet uitgesloten
 - niet te laat mee beginnen
- overuren niet uitbetalen als verloonde uren maar bijvoorbeeld als bonus
 - vergelijk: cafetarieregeling van belastingdienst (besluit van Staatssecretaris van Financiën van 12-12-2017, nr. 2017-188201, Staatscourant 2017, 71047, V-N 2018/3.20)



59



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Doorwerking naar premies ZW en WGA

- premiecomponent ZW-lasten en WGA-lasten van gedifferentieerde premie Werkhervattingskas van kleine en middelgrote werkgevers worden (deels) per sector bepaald
- regering gaat na 01-01-2020 nieuwe premiesystematiek ontwikkelen



60



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Doorwerking naar uitzendsector

- wijziging Regeling Wfsv van 18-05-2017, Staatscourant 2017, 29244:
 - per 25-05-2017 geen indeling van uitzendbedrijven meer in “vaksector” voor nieuwe aanvragen
- gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 18-12-2018, ECLI:NL:GHARL:2018:10971
 - strijd met gelijkheidsbeginsel vanwege ontbreken redelijke rechtvaardigingsgrond voor onderscheid tussen uitzendbedrijven die in vaksector ingedeeld kunnen blijven en uitzendbedrijven die niet meer in vaksector ingedeeld kunnen worden



61



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Doorwerking naar uitzendsector

- wijziging Regeling Wfsv van 08-07-2019, Staatscourant 2019, 38919:
 - per 01-01-2020:
 - alle payrollbedrijven ingedeeld in sector 45 (zakelijke dienstverlening III)
 - alle uitzendbedrijven ingedeeld in sector 52 (uitzendbedrijven), ook die welke waren ingedeeld in “vaksector”
 - indien ter beschikking stellen van arbeidskrachten >50% premieplichtige loonsom op jaarbasis
 - 15-50%: gesplitste indeling
 - ≤15%: indeling in andere sector



62



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Aanpassingen ontslagrecht

- cumulatiegroond
- proeftijd
- transitievergoeding



63



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Cumulatiegrond

- artikel 7:669 lid 1 BW: voor opzegging van de arbeidsovereenkomst is vereist dat voldaan is aan de voorwaarden van één van de acht redelijke gronden van lid 3:
 - a. vervallen van arbeidsplaats door beëindiging onderneming of bedrijfseconomische omstandigheden
 - b. langdurige arbeidsongeschiktheid
 - c. veelvuldig ziekteverzuim
 - d. ongeschiktheid voor bedongen arbeid
 - e. verwijtbaar gedrag
 - f. gewetensbezwaren
 - g. verstoorde arbeidsverhouding
 - h. andere omstandigheden



64



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Cumulatiegrond

- artikel 7:669 lid 3 onder i BW: introductie van "cumulatiegrond":
 - "een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met h, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren"
- artikel 7:671b lid 8 BW: rechter kan bovenop de transitievergoeding een extra ontslagvergoeding toekennen van maximaal de helft van de transitievergoeding
 - daarnaast eventueel: billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar gedrag van de werkgever



65



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Overgangsrecht

- artikel XI Wet arbeidsmarkt in balans:
 - het oude recht is van toepassing als het ontbindingsverzoek vóór de inwerkingtreding van de wet is ingediend



66



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Proeftijd

- duur proeftijd:
 - bij arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter: geen proeftijd
 - bij arbeidsovereenkomst langer dan zes maanden maar korter dan twee jaar: één maand proeftijd
 - bij arbeidsovereenkomst van twee jaar of langer of voor onbepaalde tijd: twee maanden
- gaat niet door:
 - bij arbeidsovereenkomst van twee jaar of langer: drie maanden
 - bij arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd: vijf maanden



67



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Transitievergoeding

- eerder recht op transitievergoeding
- hoogte transitievergoeding omlaag
- ruimere mogelijkheid om scholingskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding
- compensatie van transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging wegens pensionering of ziekte



68



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Eerder recht op transitievergoeding

- artikel 7:673 lid 1 BW: recht op transitievergoeding indien de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en de arbeidsovereenkomst eindigt op initiatief van de werkgever:
 - opzegging door de werkgever
 - ontbinding op verzoek van de werkgever
 - op initiatief van de werkgever niet aansluitend voortzetten van de van rechtswege geëindigde arbeidsovereenkomst
- uitzondering: eindigen op initiatief van de werknemer in geval van ernstig verwijtbaar gedrag van de werkgever
- eis dat arbeidsovereenkomst tenminste 24 maanden heeft geduurd vervalt



69



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Hoogte transitievergoeding omlaag

- artikel 7:673 lid 2 BW: hoogte transitievergoeding:
 - gedurende de eerste tien jaar (120 maanden): een zesde maandsalaris voor elke volle periode van zes maanden waarin de werknemer in dienst was
 - na de eerste tien jaar (120 maanden): een kwart maandsalaris elke volle periode van zes maanden dat de werknemer in dienst was



70



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Hoogte transitievergoeding omlaag

- artikel 7:673a BW: tijdelijke overgangsregeling voor 50-plussers:
 - werknemer van grote werkgever (≥ 25 werknemers)
 - die 50 jaar of ouder is
 - en waarvan de arbeidsovereenkomst ten minste 120 maanden heeft geduurd
 - een half maandsalaris elke volle periode van zes maanden dat de werknemer in dienst was na het bereiken van de 50-jarige leeftijd
- vervalt per 01-01-2020



71



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Hoogte transitievergoeding omlaag

- wordt:
 - een derde maandsalaris per kalenderjaar
 - naar evenredigheid als de arbeidsovereenkomst korter dan een kalenderjaar heeft geduurd
- bij arbeidsovereenkomst korter dan een maand (artikel 4 Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding, Staatsblad 2019, 298):
 - niet: bruto uurloon x overeengekomen arbeidsduur per maand of gemiddeld aantal gewerkte uren per maand (artikel 2)
 - maar: loon dat voor de duur van de arbeidsovereenkomst was verschuldigd



72



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Hoogte transitievergoeding omlaag

- gevolg:
 - bij elk einde van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever
 - transitievergoeding verschuldigd van één derde van het maandsalaris per dienstjaar
 - naar rato van de duur van de arbeidsovereenkomst
 - jaarsalaris x 1/3 : 12 maanden = 1/36e van het maandsalaris = 2,78%
 - te berekenen op basis van het laatstgenoten loon



73



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Overgangsrecht

- artikel XII Wet arbeidsmarkt in balans: transitievergoeding berekend op basis van oude recht indien:
 - de arbeidsovereenkomst is opgezegd vóór 01-01-2020
 - de werknemer vóór 01-01-2020 heeft ingestemd met opzegging van de arbeidsovereenkomst
 - het verzoek om toestemming van het UWV voor opzegging van de arbeidsovereenkomst vóór 01-01-2020 is gedaan
 - het verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst vóór 01-01-2020 is ingediend



74



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Casus 1

- eerste arbeidsovereenkomst: van 01-02-2018 tot 01-08-2018
- tweede arbeidsovereenkomst: van 01-08-2018 tot 01-02-2019
- derde arbeidsovereenkomst: van 01-02-2019 tot 31-01-2020

Hierna wil de werkgever de arbeidsovereenkomst niet voortzetten.
Moet de werkgever een transitievergoeding betalen?



75



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Casus 2

- eerste arbeidsovereenkomst: van 02-01-2018 tot 01-09-2018 (net geen acht maanden)
- tweede arbeidsovereenkomst: van 01-09-2018 tot 01-05-2019 (acht maanden)
- derde arbeidsovereenkomst: van 01-05-2019 tot 01-01-2020 (acht maanden)

Hierna wil de werkgever de arbeidsovereenkomst niet voortzetten.
Moet de werkgever een transitievergoeding betalen?



76



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Ruimere mogelijkheid om scholingskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding

- artikel 7:673 lid 6 BW jo. artikel 2 en 3 Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding:
 - eis dat het moet gaan om kosten die de bredere inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever bevorderen (artikel 2) wordt versoepeld in die zin dat het voortaan ook mag gaan om kosten van scholing voor een andere functie bij dezelfde werkgever (artikel 3)
- voorafgaande schriftelijke instemming van de werknemer blijft vereist



77



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Compensatie van transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging wegens pensionering of ziekte

- 7:673e lid 1 onder b BW:
 - ook compensatie van transitievergoeding door UWV
 - op verzoek van de werkgever met minder dan 25 werknemers
 - in geval van staking van de onderneming als gevolg van:
 - het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd door de werkgever
 - staking van de onderneming als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de werkgever
 - overlijden van de werkgever



78



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Overgangsrecht

- artikel VIIIa Wet arbeidsmarkt in balans:
 - terugwerkende kracht tot 01-07-2015 van de bepaling van artikel VI, lid 2, van de Wet van 11 juli 2018, houdende maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid (Stb. 2018, 234)
 - compensatie door het UWV
 - maar beperkt tot de beëindiging van de arbeidsovereenkomst “vanwege een omstandigheid als bedoeld in artikel 673e, eerste lid, onderdeel a, onder 1 of 2, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek”
 - = beëindiging wegens langdurige arbeidsongeschiktheid



79



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Overgangsrecht

- geen overgangsrecht voor artikel 7:673e lid onderdeel b
 - = de beëindiging wegens staking van de onderneming door een kleine werkgever als gevolg van pensionering, ziekte of overlijden geregeld
- dus:
 - geen terugwerkende kracht tot 01-07-2015 voor compensatie van deze transitievergoedingen
- maar:
 - onmiddellijke werking = toepassing van de wet vanaf de invoeringsdatum op feiten (beëindiging van arbeidsovereenkomst) die zich vanaf die datum voordoen
- treedt nog niet in werking
 - tijdstip van inwerkingtreding in najaar te regelen (toelichting KB 11-07-2019, Staatsblad 2019, 266)



80



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Tips voor werkgevers

- verleng contracten voor bepaalde tijd op zodanige wijze dat optimaal gebruik gemaakt kan worden van de verlengde totale duur van het totaal van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd
- verleng contracten voor bepaalde tijd op zodanige wijze dat optimaal gebruik gemaakt kan worden van de verlengde totale duur van het totaal van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd
- zorg dat van alle arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd die geen oproepovereenkomst zijn een getekende en gedateerde schriftelijke arbeidsovereenkomst beschikbaar is



81



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Tips voor werkgevers

- zoek voor zoveel mogelijk oproepovereenkomsten alternatieven die geen oproepovereenkomst zijn en in aanmerking komen voor de lage premie
- zorg dat voor werknemers met consignatiediensten of bereikbaarheidsdiensten een geldelijke vergoeding per uur of compensatie in de vorm van vrije tijd wordt overeengekomen
- voorkom het intrekken van oproepen van werknemers met een oproepovereenkomst binnen de termijn van vier dagen vóór aanvang van de werkzaamheden



82



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Tips voor werkgevers

- doe aan werknemers met een oproepovereenkomst in januari 2020 een aanbod voor een arbeidsomvang gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid in 2019 of zet de overeenkomst om in een arbeidsovereenkomst die geen oproepovereenkomst is
- doe aan werknemers met een oproepovereenkomst na twaalf maanden een aanbod voor een arbeidsomvang gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid in die twaalf maanden of zet de overeenkomst om in een arbeidsovereenkomst die geen oproepovereenkomst is



83



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Tips voor werkgevers

- wacht (zo mogelijk) met ontslag in moeilijke ontslagzaken tot na 01-01-2020
- wacht zo mogelijk met ontslag van werknemers die langer dan tien jaar in dienst zijn tot na 01-01-2020
- beëindig voor kleine werkgevers die hun onderneming staken als gevolg van pensionering, ziekte of overlijden de arbeidsovereenkomst na 01-01-2021



84



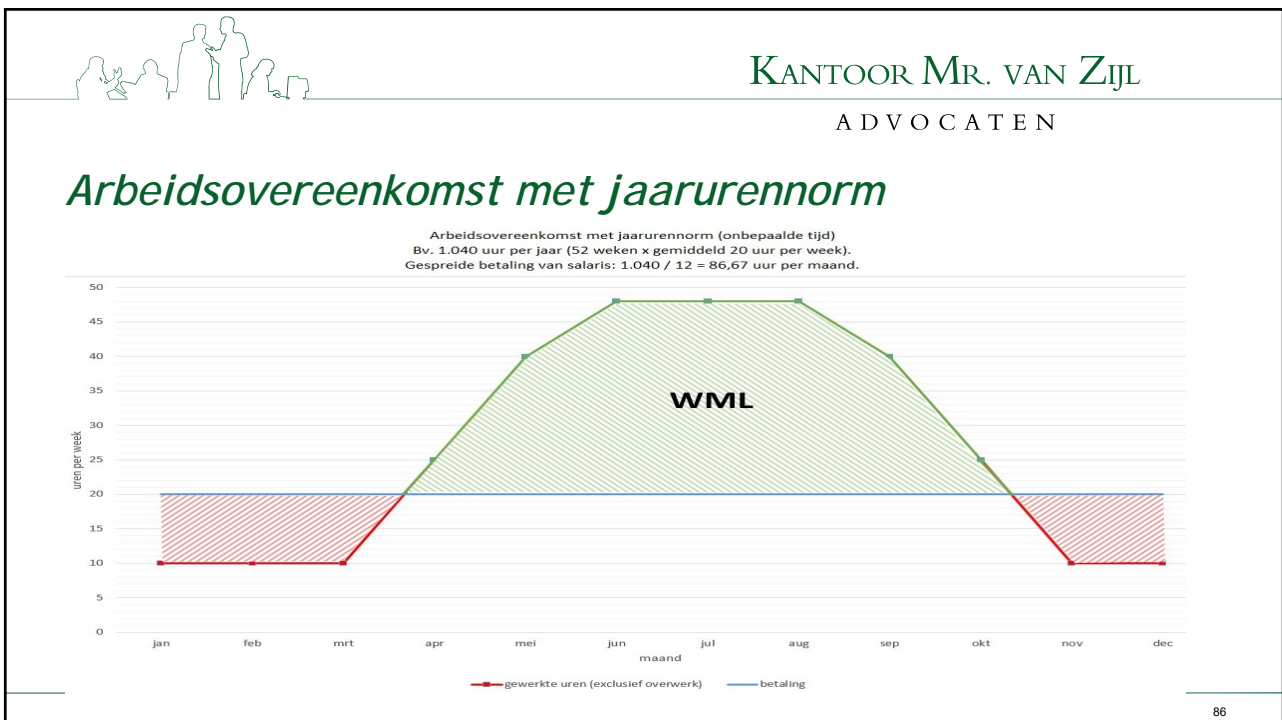
KANTOOR MR. VAN ZIJL
ADVOCATEN

Mogelijke alternatieven voor oproepovereenkomst

- arbeidsovereenkomst met jaarenorm
- arbeidsovereenkomst met wisselend aantal uren per periode



85





KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Problemen bij arbeidsovereenkomst met jaarurennorm

- voor niet in lopende maand uitbetalen van gewerkte meeruren is CAO-bepaling nodig die tijd voor tijd regeling toestaat
 - artikel 13a lid 3 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag
 - geldt niet als voor alle gewerkte uren al minimumloon betaald is
- verrekening van minuren bij uitdiensttreding
- verrekening van te werken uren bij ziekte
- verrekening van niet gewerkte uren ondanks oproep



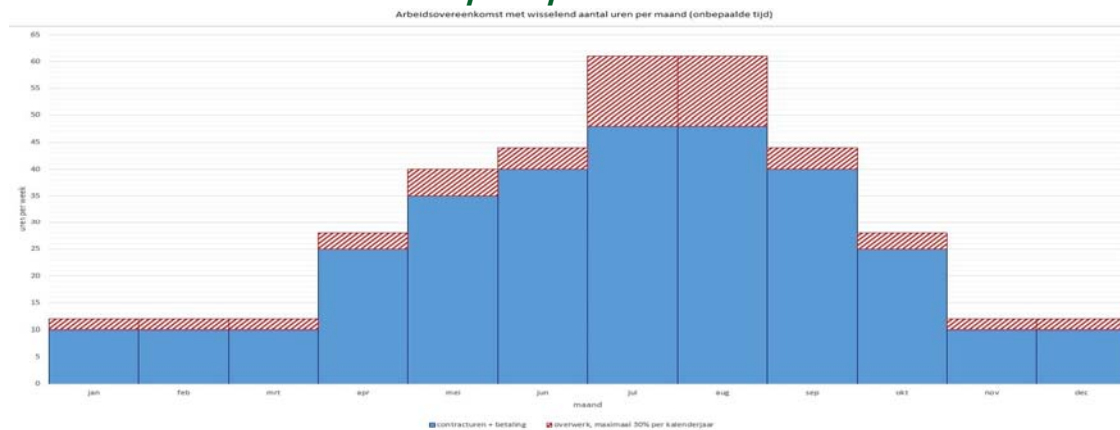
87



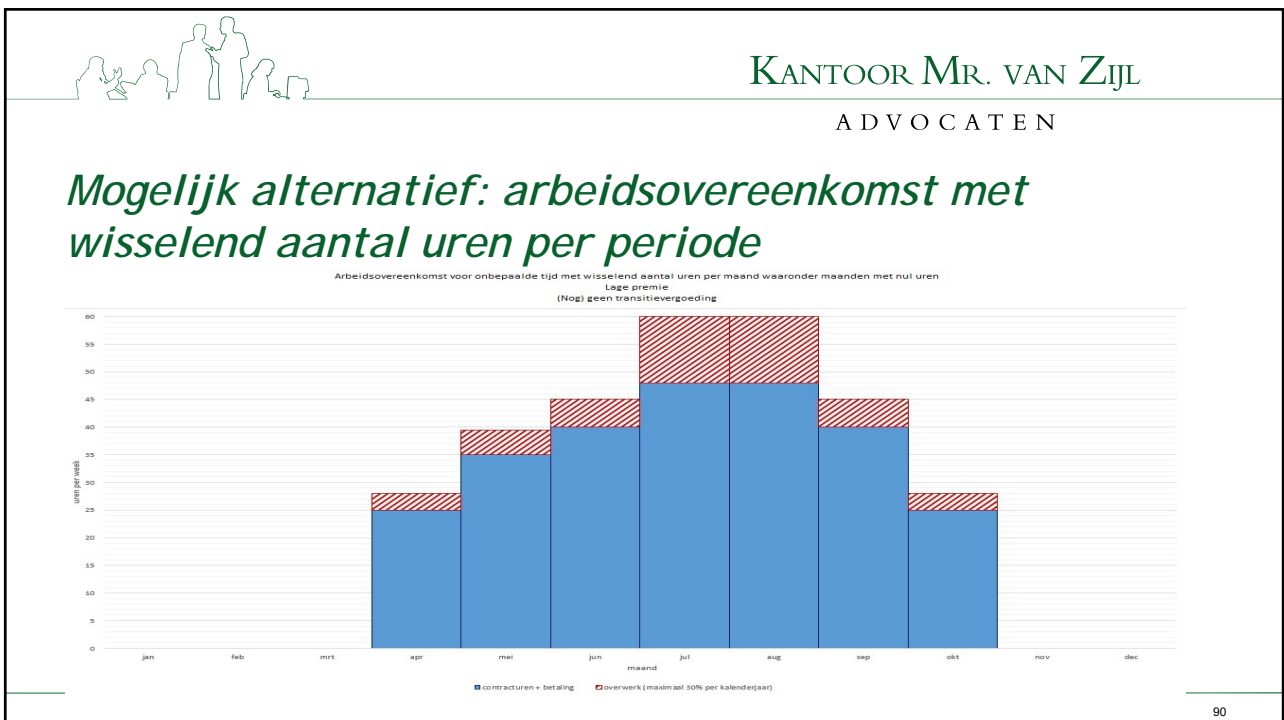
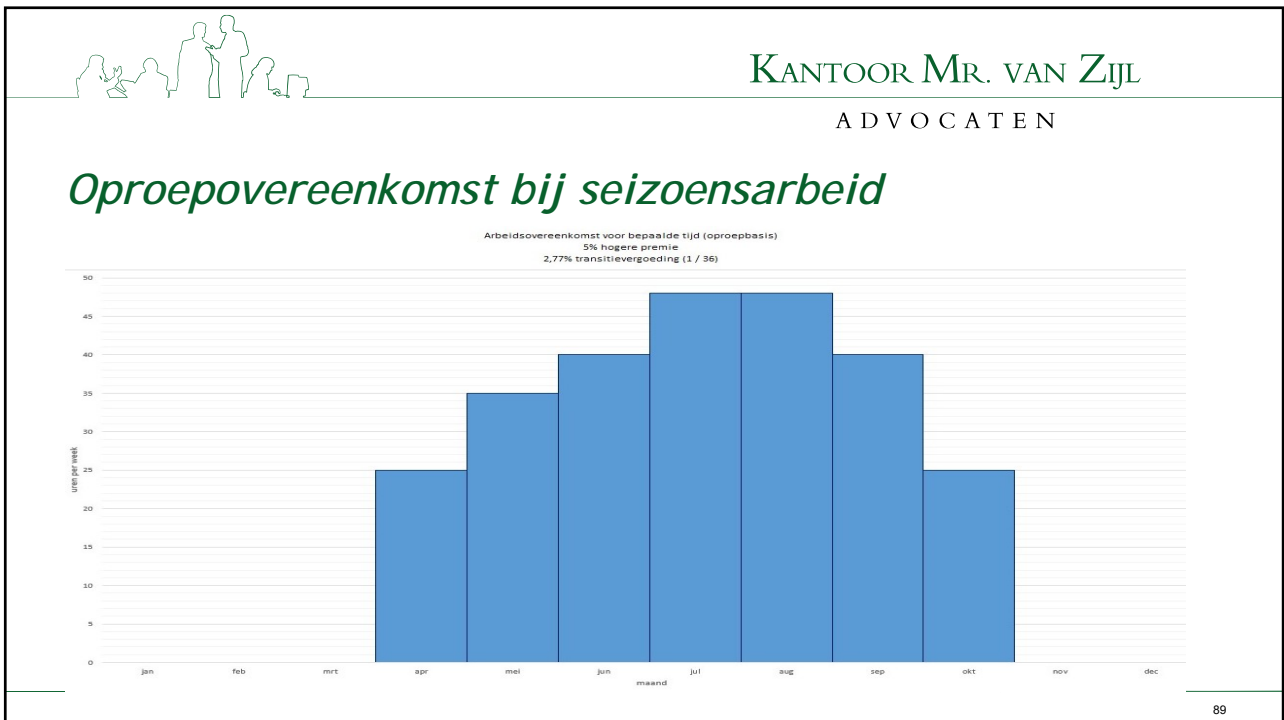
KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Mogelijk alternatief: arbeidsovereenkomst met wisselend aantal uren per periode



88





KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Advisering is maatwerk

- bij advisering o.a. rekening houden met:
 - hoge of lage premie Algemeen werkloosheidsfonds
 - wel of niet betalen van transitievergoeding
 - wel of geen verplicht aanbod voor vaste arbeidsomvang
 - wel of niet gelden van minimumtermijn voor oproepen/intrekken van oproepen
 - wel of niet praktisch haalbaar om een uitgebreide urenadministratie bij te houden
 - beperkingen in WML ten aanzien van toepassen van “tijd voor tijd”-regeling (CAO?)
 - bijzonderheden van toepasselijke CAO
 - wel of niet gelden van toeslag bij overwerk (en wanneer?)
 - lage inkomensvoordeel



91



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Advisering maatwerk?

- bij seizoensarbeid: wel of geen recht op WW-uitkering?
- bij arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:
 - wel of niet extra kosten wegens loondoorbetaling tijdens ziekte (klein/middelgroot/groot)
 - risico van ontslag
- zzp'er wel of geen alternatief?



92



KANTOOR MR. VAN ZIJL

ADVOCATEN

Vragen?

Ook na vandaag zijn onze advocaten en casemanagers graag bereid om uw vragen te beantwoorden!



93