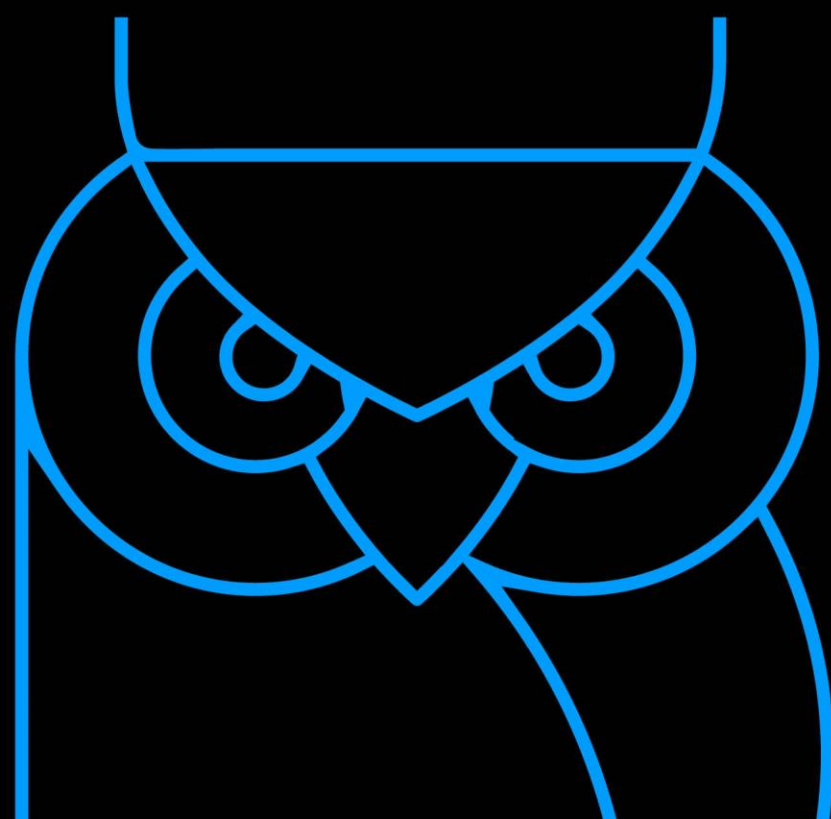
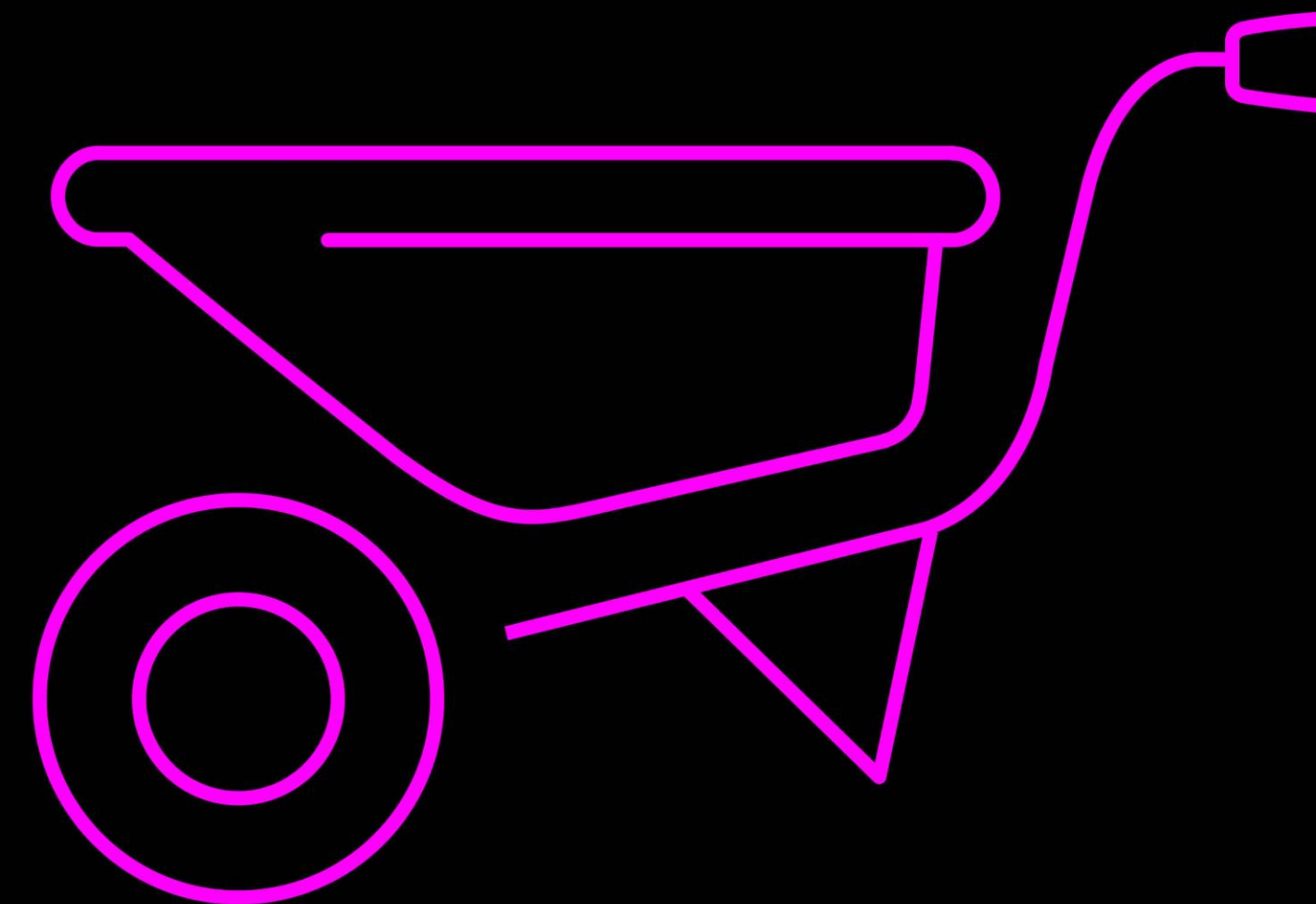
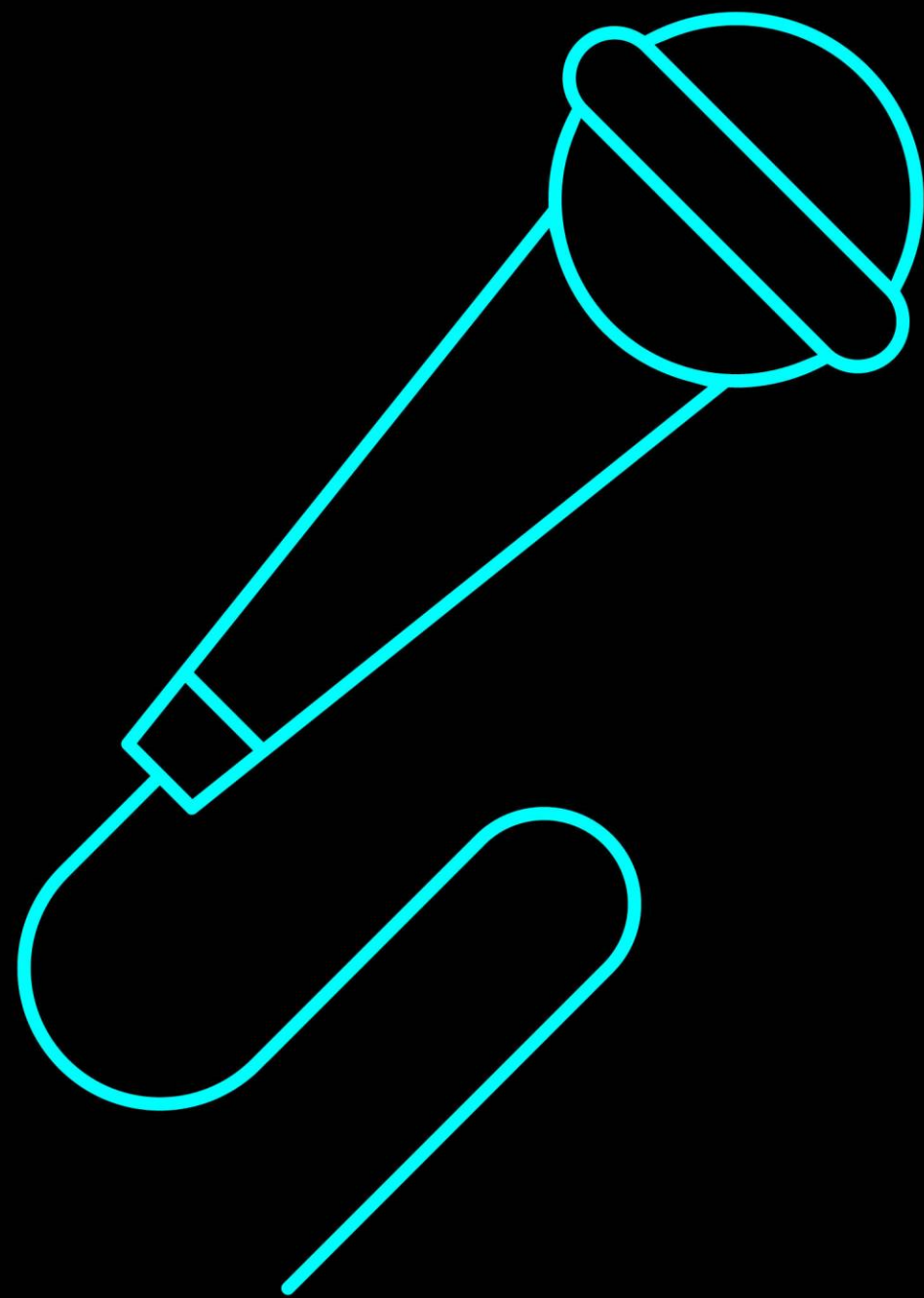


21 nov 2019
DeFabrique

Labour Lawlands



Juridische flexibiliteit voor de ambtenaar: flex-on / flex-off?

De Haan advocaten & notarissen

- *mr. Nelly Paanakker*
- *mr. Kornelis de Vries*

**Labour
LawLands**

21 nov 2019
DeFabrique

Programma

- ❑ *Van ambtenarenwet naar BW: overgang(srecht)*
- ❑ *Ketenregeling*
- ❑ *Payroll en uitzending*
- ❑ *Oproepovereenkomst, min/max en wettelijke vermoedens*
- ❑ *Schijnzelfstandigheid (ZZP)*

Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (WNRA)

- ❑ *Van aanstelling naar arbeidsovereenkomst*
- ❑ *Van rechtspositieregeling naar cao, de belangrijkste:*
 - *Cao Rijk (vervanger ARAR)*
 - *Cao Gemeenten (vervanger CAR-UWO, 6 november 2019 aangemeld bij SZW)*
- ❑ *Van bestuursrecht naar civiel recht*
 - *1 januari 2020*

Overgangsrecht

- ❑ *Alle op dat tijdstip ten aanzien van de ambtenaar bestaande beslissingen, afspraken en toezeggingen inzake zijn arbeidsvoorwaarden gaan deel uitmaken van die arbeidsovereenkomst*
- ❑ *De laatste aanstelling wordt van rechtswege omgezet in een arbeidsovereenkomst, waarbij de duur van het dienstverband behouden blijft.*

Overgangsrecht

- ❑ *Bedoeling van de WNRA: ambtenaren zoveel mogelijk dezelfde rechten en plichten geven als werknemers in de civiele sector*
- *Artikel 14 lid 4 (was 3) WNRA*
- ❑ *Relevant voor berekening transitievergoeding, ketenregeling, opzegtermijn, proeftijd*
- ❑ *Opvolgend werkgeverschap?*
- *Toelichting Nota van Wijziging 7 maart 2019: ja*

Ketenregeling

- *Vragen naar aanleiding van artikel 14 WNRA:*
 1. *Hoelang heeft het dienstverband van een ambtenaar geduurd?*
 2. *Hoeveel aanstellingen zijn er aangegaan met de ambtenaar?*
 3. *Is er voorheen sprake geweest van opvolgend werkgeverschap?*
- *Van belang voor de ketenregeling*

Ketenregeling

- ❑ *Aantal contracten x totale duur keten in jaren x maximale tussenliggende periode in maanden = arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd*
- *Voor 1 januari 2015: 3 x 3 x 3*
- *Huidig recht (van 1 januari 2015 – 1 januari 2020):*
- *WAB (vanaf 1 januari 2020): 3 x 3 x 6*



drie maal drie is vijf
wiede wiede wie wil van mij
leren
vier min vijf is twee
wiede do wil do it met ons
mee

Ketenregeling: praktijkvoorbeeld

- ❑ *Tijdelijke aanstelling 2 jaar tot 1 februari 2020 (24 maanden). Is een tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mogelijk? Zo ja, voor hoe lang?*
- *Let op conversiemoment: vanaf 36 maanden na 1 januari 2020 = conversie naar arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd*

Ketenregeling: afwijking bij cao?

- ❑ *Afgesproken wijzigingen gaan voor, totdat nieuwe cao is afgesloten. Op grond van artikel 16 van de Ambtenarenwet 2017 behouden besluiten die zijn genomen vóór 1 januari 2020 namelijk hun geldigheid*
- ❑ *In cao Rijk noch cao Gemeenten zijn afwijkingen opgenomen*

Payroll / uitzending



Huidig recht:

- ☐ *Geen wettelijke grondslag, behalve Ontslagregeling UWV*
- ☐ *Soepeler ontslagrecht uitzendkrachten van toepassing*

WAB

- ☐ *Wettelijke definitie artikel 7:692 BW, deels gelijkstelling met uitzendovereenkomst*
 - ☐ *Wettelijke definitie in de Waadi (Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs)*
- *Meer bescherming, minder ongelijkheid*

Payroll

- ❑ *Wettelijke definitie artikel 7:692 BW: De payrollovereenkomst is de uitzendovereenkomst, waarbij de overeenkomst van opdracht tussen de werkgever en de derde niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt en waarbij de werkgever alleen met toestemming van de derde bevoegd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.*
- *Geen werving en selectie (“allocatiefunctie”) en exclusiviteit inlener*
- ❑ *Belangrijker: uitzendbeding, afwijking ketenregeling (uitzendfasesysteem) allemaal in principe niet meer van toepassing per 1 januari 2020*

Payroll

Pensioen

❑ *Voor pensioen gelden bijzondere regels: per 1 januari 2021 'adequate pensioenregeling'*

➤ *Payrollkrachten doen mee met pensioenregeling inlener,*

Of

➤ *Payrollkrachten vallen onder pensioenregeling payrollbedrijf*

Payroll

- ❑ *Cao Gemeenten, artikel 2.6*
- ❑ *Gelijke arbeidsvoorwaarden*
- ❑ *Al eerdere pensioenregeling dan o.g.v. de WAB (lid 5) → indien geen deelnemer ABP, dan moet uitlener payrollwerknemer aanmelden volgens Plus-regeling bij de STIPP + toelage (7%)*

Oproepovereenkomst

Huidig recht

- ☐ *Oproepkracht is verplicht om bij oproep te komen*
- ☐ *Oproep afzeggen = geen loondoorbetalingsplicht*
- ☐ *Medewerker kan rechtsvermoeden arbeidsduur claimen → intermezzo*

Intermezzo: rechtsvermoeden arbeidsduur

Artikel 7:610b BW:

“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”

- *Werknemer (ambtenaar) moet claimen*
- *Werkgever kan het rechtsvermoeden ontkrachten*

Intermezzo: min/max-contract

- ❑ *Minimum inzet, daar boven flex*
- ❑ *Middel om rechtsvermoeden te ontkrachten, zeker als het verschil tussen 'min' en 'max' niet te groot is*
- *'Min' moet op grond van goed werkgeverschap voldoen aan de realiteit*
- *NB. Voor de WAB wordt min/max als oproepcontract beschouwd → hogere WW-premie*

Oproepovereenkomst

Artikel 7:628a BW per 1 januari 2020

- ❑ *Oproepovereenkomst: als de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van: ten hoogste een maand, of ten hoogste een jaar en het recht op loon van de werknemer gelijkmatig is gespreid over die tijdseenheid.*

Oproepovereenkomst

Artikel 7:628a BW per 1 januari 2020

- ☐ *Minimaal 4 dagen van te voren oproepen (anders geen verplichting om aan de oproep gehoor te geven)*
- ☐ *Minimaal recht op drie uren loon per oproep*
- ☐ *Recht op loon bij annuleren/wijzigen oproep binnen 4 dagen*
- ☐ *Afwijking bij cao tot 1 dag*
- ☐ *Werknemer mag oproep niet weigeren, tenzij...*
- ☐ *Verplicht aanbod in 13e maand dienstverband*

Oproepovereenkomst

Verplicht aanbod na 13^e maand

- ☐ *Schriftelijke aanbod met vaste uren*
 - ☐ *Op basis van het aantal verloonde uren van de afgelopen 12 maanden*
 - ☐ *Moet binnen termijn van 1 maand, termijn aanvaarding minimaal 1 maand*
 - ☐ *Geen of gebrekkig aanbod: recht op loon over gemiddelde per maand*
 - ☐ *Geldt ook voor lopende contracten*
 - ☐ *Tussenpozen tussen arbeidsovereenkomsten tellen niet voor periode/berekening*
-
- *Elk jaar? Elk jaar!*
 - *Overgangsrecht: eerste aanbod moet worden gedaan vóór 1 februari 2020 (geen uitzondering o.b.v. WNRA)*

Oproepovereenkomst

- ❑ *Cao Gemeenten, artikel 2.4: De werkgever en de werknemer kunnen een oproepovereenkomst aangaan als in artikel 7:628a lid 9 BW*
- ❑ *Minimumgarantie 15 uur, middeling per kwartaal*
- ❑ *In de oproepovereenkomst is in ieder geval opgenomen:*
 - a. *dat de werkgever verplicht is werkzaamheden aan de werknemer aan te bieden als werkzaamheden de inzet van de werknemer rechtvaardigen;*
 - b. *dat de werknemer zich in beginsel verbindt de aangeboden werkzaamheden te verrichten;*
 - c. *dat de werkgever de werknemer minimaal 24 uur van tevoren oproept;*
 - d. *dat de werkgever de tijdstippen waarbinnen de werkzaamheden moeten worden verricht minimaal 24 uur van tevoren meedeelt;*
 - e. *dat de werkgever een oproep tot 24 uur voor aanvang ten dele of volledig kan afzeggen. Bij afzegging of wijziging van de tijdstippen op kortere termijn moet de werkgever salaris en salaristoelage(n) uitbetalen alsof de werkzaamheden zijn vervuld;*
 - f. *dat de werknemer de werkzaamheden tot 24 uur voor aanvang kan afzeggen.*

ZZP/overeenkomst van opdracht

- ❑ *Ontslag gevolg door inhuur als 'zelfstandige'*
- ❑ *Fiscale voordelen ZZP'er, flexibiliteit voor opdrachtgever*
- ❑ *Nadelen: zwakke positie opdrachtnemer, geen pensioenopbouw, geen sociale zekerheid, maar ook: misbruik (bijvoorbeeld zorg, onderwijs)*
- *Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA)*

ZZP/overeenkomst van opdracht

- ❑ *Wet DBA: zélf relatie beoordelen*
- ❑ *(Fictieve) dienstbetrekking (loondienst) of opdrachtrelatie?*
 - *Modelovereenkomsten website Belastingdienst*
 - *Handreiking DBA*
 - *Verduidelijking gezagscriterium in Handboek Loonheffingen*
- ❑ *Wet DBA wordt vervangen per 1 januari 2021 (voornemen)*
 - *Webmodule*
 - *Arbeidsovereenkomst bij laag tarief*
 - *Opt-out voor loonheffing en premies werknemersverzekeringen aan bovenkant*

Vragen?

Nelly Paanakker

- ☐ *Telefoonnummer mobiel: 06-29555125*
- ☐ *Telefoonnummer kantoor: 050-5757415*
- ☐ *E-mail: n.paanakker@dehaanlaw.nl*

Kornelis de Vries

- ☐ *Telefoonnummer mobiel: 06-16531118*
- ☐ *Telefoonnummer kantoor: 058-2121075*
- ☐ *E-mail: k.devries@dehaanlaw.nl*