





Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) en Wet normalisering rechtspositie ambtenaren

Door de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) en de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) wijzigen in 2020 een aantal regels in het arbeids- en ontslagrecht.

De belangrijkste veranderingen op een rij

	Tot januari 2020	Na januari 2020																					
Arbeidsrelatie 	Aanstelling Ambtenaren krijgen een eenzijdig aanstellingsbesluit en vallen voor arbeid en ontslag onder het bestuursrecht. CAO + uitvoeringsregelingen.	Arbeidsovereenkomst Werknemers krijgen een tweezijdige arbeidsovereenkomst en vallen onder het burgerlijk/civiel recht. CAO + uitvoeringsregeling.																					
Ketenregeling (ontstaan dienstverband) 	Aanstelling voor onbepaalde tijd ontstaat bij: <ul style="list-style-type: none"> meer dan drie elkaar opvolgende tijdelijke aanstellingen of langer dan 24 maanden gebruik maken van elkaar opvolgende tijdelijke aanstellingen. een onderbreking > 6 maanden doorbreekt de keten. Onderbreking van minder dan zes maanden telt niet mee bij berekening van de totale duur van de aanstelling. Uitzonderingen mogelijk <ul style="list-style-type: none"> 2.3.1: wetenschappelijk personeel. 2.3.2: ondersteunend beheerspersoneel 	Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat bij: <ul style="list-style-type: none"> meer dan drie elkaar opvolgende tijdelijke dienstverbanden of tijdelijke arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden is overschreden Een onderbreking > 6 maanden doorbreekt de keten. Onderbreking van minder dan zes maanden telt mee bij berekening van de totale duur van de arbeidsovereenkomst. Uitzonderingen mogelijk <ul style="list-style-type: none"> 2.3.1: wetenschappelijk personeel. 2.3.2: ondersteunend beheerspersoneel 																					
Vakantie- uren 	Het aantal verlofuren per kalenderjaar bij een werkweek van 38 uur bedraagt 232 uur. Voor parttimers geldt de opbouw in evenredigheid van de omvang van het dienstverband. Verlofuren vervallen twaalf maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de verlofuren zijn opgebouwd. Een eventueel restant van de in een kalenderjaar opgebouwde verlofuren kunnen worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar.	Medewerkers hebben jaarlijks recht op 152 wettelijke vakantie-uren en 80 bovenwettelijke vakantie-uren. Totaal 232 uren bij een volledige arbeidsduur van 38 uur per week. <i>Wettelijke vakantie-uren:</i> 152 uur bij een voltijd dienstverband en vervallen per juli van het volgend kalenderjaar. <i>Bovenwettelijke vakantie-uren</i> 80 uur bij een voltijd dienstverband. Vervallen vijf jaar na het jaar van opbouw. <i>Compensatie- uren</i> opgebouwd op grond van de flexibele werkduur 96 uur. Deze vervallen elk jaar per 31 december. Volgorde waarin verlof wordt opgenomen <table border="1"> <tr> <td>1</td> <td>restant wettelijk 2019 (geldig tot 1-7-2020)</td> <td>X uur</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>(evt.) compensatie-uren 2020</td> <td>96 uur</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>(evt.) gekochte keuzemodel-uren 2020</td> <td>38 uur</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>wettelijk 2020</td> <td>152 uur</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>restant bovenwettelijk 2018</td> <td>X uur</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>restant bovenwettelijk 2019</td> <td>X uur</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>bovenwettelijk 2020</td> <td>80 uur</td> </tr> </table> De werknemer die bij einde van zijn dienstverband nog opgebouwde vakantieaanspraken heeft en niet in de	1	restant wettelijk 2019 (geldig tot 1-7-2020)	X uur	2	(evt.) compensatie-uren 2020	96 uur	3	(evt.) gekochte keuzemodel-uren 2020	38 uur	4	wettelijk 2020	152 uur	5	restant bovenwettelijk 2018	X uur	6	restant bovenwettelijk 2019	X uur	7	bovenwettelijk 2020	80 uur
1	restant wettelijk 2019 (geldig tot 1-7-2020)	X uur																					
2	(evt.) compensatie-uren 2020	96 uur																					
3	(evt.) gekochte keuzemodel-uren 2020	38 uur																					
4	wettelijk 2020	152 uur																					
5	restant bovenwettelijk 2018	X uur																					
6	restant bovenwettelijk 2019	X uur																					
7	bovenwettelijk 2020	80 uur																					

		<p>gelegenheid is gesteld die op te nemen, heeft recht op een uitkering ter hoogte van zijn (openstaande) aanspraak.</p>
<p>Ontslag</p> 	<p>De werkgever neemt een schriftelijk besluit tot het beëindigen van het dienstverband, indien sprake is van een redelijke grond.</p> <p style="text-align: center;">UWV</p> <p style="text-align: center;">Kantonrechter</p>	<p>Ontslag mogelijk op de volgende redelijke gronden, als aan eventuele herplaatsingsinspanning is voldaan:</p> <p>Redelijke gronden:</p> <ul style="list-style-type: none"> A. Bedrijfseconomische redenen B. Langdurige ziekte/ arbeidsongeschiktheid C. Frequent ziekteverzuim D. Disfunctioneren E. Verwijtbaar handelen F. Gewetensbezwaren G. Verstoorde arbeidsverhouding H. Andere omstandigheden I. Cumulatie van ontslaggronden (cumulatiegrond) <p>De (toepasselijke) redelijke grond bepaalt het handelen van de werkgever.</p> <p>Twee routes:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verzoek aan UWV om een ontslagvergunning - óf ontbinding bij de kantonrechter. <p>Voor werknemers die op de A of B- grond worden ontslagen, heeft de werkgever een ontslagvergunning nodig van het UWV. Voor de overige C-I (persoonsgebonden) gronden dient de werkgever een verzoek in, tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de kantonrechter. Alternatief is het sluiten van een vaststellingsovereenkomst waarbij het ontslag in onderling overleg met de werknemer wordt geregeld in een overeenkomst.</p>
<p>Rechtsbescherming</p> 	<p>Tegen het ontslagbesluit van de werkgever kan de medewerker bezwaar aantekenen.</p> <p>Na bezwaar kan eventueel beroep bij de rechtbank (sector bestuursrecht) en hoger beroep bij de Centrale Raad van Beroep worden ingesteld. Het is eveneens mogelijk een spoedprocedure te voeren bij de bestuursrechter.</p>	<p>Tegen de uitspraak van de kantonrechter staat hoger beroep open bij het Gerechtshof en daarna eventueel cassatieberoep bij de Hoge Raad.</p> <p>De werknemer kan tegen een UWV- ontslagvergunning binnen 2 maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst een procedure starten bij de kantonrechter.</p>
<p>Transitievergoeding</p>  <p>Wet Arbeidsmarkt in Balans</p>	<p>Bij einde van het dienstverband hebben medewerkers recht op een transitievergoeding als ze minimaal 2 jaar in dienst zijn en het dienstverband op initiatief van de werkgever wordt beëindigd.</p> <p>Hoogte</p> <p>De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van het maandsalaris en het aantal dienstjaren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Eerste 10 jaar van dienstverband: opbouw van 1/6 maandsalaris per half dienstjaar; - Na 10 jaar dienstverband: opbouw van 1/4 maandsalaris per half dienstjaar; - voor werknemers van 50 jaar en ouder die 10 jaar of langer in dienst zijn: opbouw van ½ maandsalaris per half dienstjaar. 	<p>De werknemer heeft vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding als het dienstverband op initiatief van de werkgever wordt beëindigd.</p> <p>Hoogte</p> <p>De werknemer krijgt 1/3 maandsalaris per heel dienstjaar vanaf de eerste werkdag. De opbouw is gelijk voor alle werknemers, ongeacht hun leeftijd en duur van het dienstverband. De transitievergoeding over het resterende deel van de arbeidsovereenkomst wordt naar evenredigheid berekend.</p> <p>Keuze transitievergoeding of aansluitende BWN- uitkering:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het dienstverband wordt niet voortgezet wegens bedrijfseconomische gronden en de werknemer kiest voor de BWN.
<p>Geboorteverlof (kraamvaderschapsverlof)</p>  <p>Wet arbeid en zorg</p>	<p>Geboorteverlof</p> <p>Sinds januari 2019 hebben partners recht op eenmaal het arbeidsduur per week aan geboorteverlof. De werkgever betaalt het loon tijdens het geboorteverlof volledig door.</p> <p>De werknemer kan dit verlof naar eigen inzicht opnemen, maar dient dit uiterlijk binnen vier weken na de geboorte van het kind te doen.</p>	<p>Aanvullend geboorteverlof</p> <p>Het geboorteverlof voor partners is eenmaal het arbeidsduur per week.</p> <p>Per 1 juli 2020 kunnen partners tot vijf weken aanvullend geboorteverlof opnemen. Het aanvullend geboorteverlof wordt bij de werkgever aangevraagd. De partners krijgen een uitkering ter hoogte van 70% van het dagloon. De werkgever wordt vervolgens door het UWV vergoed.</p> <p>De werknemer dient het verlof binnen zes maanden na de geboorte van het kind op te nemen. Hierbij geldt de voorwaarde dat de werknemer eerst het geboorteverlof van eenmaal het arbeidsduur per week heeft opgenomen.</p>

<p>Grensoverschrijdend werken</p> 	<p>Ambtenaren zijn sociaal verzekerd in de lidstaat waarvoor zij als ambtenaar werkzaam zijn. Dit betekent dat het sociale zekerheidstelsel van het land van de ambtelijke werkgever van toepassing is.</p>	<p>Binnen de EU bepaalt de EG- verordening in welk land de werknemer sociaal verzekerd is. Anders moet gekeken worden naar bilaterale verdragen.</p> <p>Voorbeeld: de in België woonachtige werknemer van een Nederlandse universiteit die een substantieel gedeelte (ten minste 25%) van zijn werkzaamheden in België verricht, valt onder de Belgische sociale zekerheidswetgeving.</p>
<p>Pensioen</p> 	<p>Medewerkers van Universiteit Leiden bouwen pensioen op bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds (ABP). De aanstelling eindigt als de AOW- gerechtigde leeftijd is bereikt.</p>	<p>De Wet Normalisering rechtspositie ambtenaren heeft geen gevolgen voor de opbouw van het ABP- pensioen. De arbeidsovereenkomst eindigt als de AOW- gerechtigde leeftijd is bereikt. De inhoud van de arbeidsvoorwaarden - waaronder pensioen- is en blijft een zaak van de sociale partners (werkgevers en vakbonden).</p>
<p>Sociale zekerheid</p> 	<p>De wettelijke werknemersverzekeringen zoals de WW, Ziektewet en de Wet WIA gelden ook voor ambtenaren.</p>	<p>De Wnra verandert niets aan de sociale zekerheid van werknemers. De wettelijke werknemersverzekeringen (WW, Ziektewet en Wet WIA) zijn reeds van toepassing. Uitzondering: situaties van grensoverschrijdend werken.</p>
<p>Oproepovereenkomst</p>  <p>Wet arbeidsmarkt in Balans</p>	<p>Een oproepovereenkomst kan onbeperkt duren.</p> <p>Geen wettelijke termijn voor het oproepen van een oproepkracht en voor het wijzigen of intrekken van een oproep.</p>	<p>Indien een oproepovereenkomst 12 maanden heeft geduurd, dan moet de universiteit - binnen een maand schriftelijk/ elektronisch - een arbeidsovereenkomst aanbieden op basis van het gemiddeld aantal gewerkte uren in het voorgaande jaar. Komt de werkgever de verplichting niet na? Dan heeft de werknemer recht op loon over de (gemiddelde) arbeidsomvang.</p> <p>De werknemer kan niet worden verplicht om gehoor te geven aan de oproep van de werkgever om arbeid te verrichten als de werkgever de tijdstip van arbeid niet minstens vier dagen van tevoren (schriftelijk) heeft meegedeeld.</p>
<p>Rechtspositie en arbeidsvoorwaarden payroll</p>  <p>Wet arbeidsmarkt in Balans</p>	<p>De meeste payrollwerknemers hebben een andere rechtspositie (bijvoorbeeld afwijking van ketenregeling, uitzendbeding) en arbeidsvoorwaarden dan werknemers die rechtstreeks in dienst zijn van de universiteit. Payrollwerknemers vallen onder de cao voor Uitzendkrachten van de ABU.</p>	<p>Per 1 januari 2020 krijgen alle payrollwerknemers recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als werknemers die rechtstreeks in dienst zijn van het inlenend bedrijf.</p> <p>Ook krijgen payrollwerknemers recht op een 'adequaat' pensioen. Deze pensioenmaatregel voor payroll gaat op 1 januari 2021 in.</p>