

WAB-ALERT:
DE BELANGRIJKSTE
WIJZIGINGEN
OP EEN RIJ



STELLICHER
ADVOCATEN MET IDEEËN

VOORWOORD

Op 1 januari 2020 treedt de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) in werking. Hiermee wordt het arbeidsrecht (wederom) op verschillende onderdelen gewijzigd. Waar bestaan deze wijzigingen uit? Wat betekent dit voor u als werkgever? Is het verstandig hierop te anticiperen? In dit WAB-alert informeren wij u hier graag over.

De belangrijkste wijzigingen worden in dit WAB-alert met u besproken, opgedeeld in de volgende onderwerpen:

Flexibele arbeid

- de verruiming van de ketenregeling;
- nieuwe regels rondom de oproepovereenkomst;
- de payrollovereenkomst in de wet;
- de arbeidsvoorwaarden van payrollwerknemers;

Ontslagrecht

- de introductie van een nieuwe ontslaggrond;
- verruiming en wijziging opbouw transitievergoeding;
- de compensatieregelingen transitievergoeding;

De arbeidsovereenkomst

- verplichte vermelding van de aard van de arbeidsovereenkomst;
- concurrentiebeding bij proeftijdontslag;
- codificatie proeftijd bij opvolgende arbeidsovereenkomst;

De werkloosheidswet

- wijzigingen in de WW-premiedifferentiatie.

Om de wijzigingen in perspectief te plaatsen, wordt eerst kort ingegaan op de doelstelling van de WAB. Vervolgens wordt meer uitgebreid stilgestaan bij de belangrijkste wijzigingen per onderwerp. Tot slot ontvangt u vooruitlopend op 1 januari 2020 alvast een aantal praktische 'tips en tricks'. Doe daar uw voordeel mee.

Mocht u naar aanleiding van dit WAB-alert vragen hebben of overleg wensen met onze arbeidsrechtadvocaten, dan kunt u via onderstaande contactgegevens contact opnemen:



MR. P.M.J. NIJBOER
Pauline
Advocaat Arbeidsrecht
T 026 3 777 149
E p.nijboer@stellicher.nl



MR. D.R. HUT
Dennis
Advocaat Arbeidsrecht
T T 026 3 777 145
E d.hut@stellicher.nl



MR. Y.E.M. GOESSENS
Yara
Advocaat Arbeidsrecht
T 026 3 777 147
E y.goessens@stellicher.nl

INHOUDSOPGAVE

Doelstelling WAB	4
Flexibele arbeid	4
Ontslagrecht	8
De arbeidsovereenkomst	10
de WerkloosheidsWet	11

DOELSTELLING WAB

De WAB heeft als doelstelling – net als de in 2015 geïntroduceerde Wet Werk en Zekerheid – het verkleinen van de kloof tussen overeenkomsten voor onbepaalde tijd en flexibele overeenkomsten (onder meer: arbeid op basis van oproep, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, payroll en andere uitzendconstructies). De wetgever wil met de WAB mede bereiken dat 'flexibele arbeid' alleen wordt gebruikt wanneer de aard van het werk daarom vraagt.

N.B. de meeste ondernemers en professionals vragen zich voornamelijk af 'wat betekent dit voor mijn personeels- en aannamebeleid?'. Leest u vooral verder!

FLEXIBELE ARBEID

Allereerst bespreken wij hieronder de drie belangrijkste wijzigingen die de WAB doorvoert ten aanzien van flexibele arbeid.

DE VERRUIMING VAN DE KETENREGELING

De meest voorkomende vorm van flexibele arbeid is de 'arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd'. Deze arbeidsovereenkomst eindigt automatisch na het verstrijken van de overeengekomen duur (bijvoorbeeld 1 jaar); opzeggen is niet nodig (aanzeggen wel!). Het aangaan van meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is niet onbegrensd. Werkgevers moeten rekening houden met de 'ketenregeling', als zij hun werknemer niet voor onbepaalde tijd in dienst willen nemen. De ketenregeling bepaalt een maximum aan het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd ('de keten') en de totale duur van het totale dienstverband. Bij overschrijding van dit maximum wordt de laatste arbeidsovereenkomst automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

De ketenregeling nu en straks

In de huidige situatie ('pre-WAB') is de regel 3x2x6. Dit betekent dat er maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogen worden gesloten, in een periode van 2 jaar (24 maanden). Bij de vierde arbeidsovereenkomst of bij overschrijding van 24 maanden is de laatste overeenkomst automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Wanneer er tussen twee arbeidsovereenkomsten een tussenpoos zit van 6 maanden of langer (de periode dat de werknemer niet in dienst is), dan wordt de keten doorbroken en ontstaat een nieuwe keten van wederom 3x2x6.

Per 1 januari 2020 wordt de keten 3x3x6. De maximale duur van de keten wordt 3 jaar (36 maanden) in plaats van 2 jaar (24 maanden). Het maximum aantal arbeidsovereenkomsten in de keten blijft 3. U kunt in de toekomst dus drie keer achter elkaar een jaarcontract aanbieden zonder dat een vast dienstverband ontstaat. U overschrijdt dan namelijk niet de 36 maanden en u biedt géén vierde arbeidsovereenkomst aan.

Tip! Het bovenstaande geldt direct vanaf 1 januari 2020. U kunt dan iedere werknemer met een tijdelijk dienstverband die op 1 januari 2020 al bij u in dienst is en waarvan het dienstverband afloopt, gerust een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbieden, mits deze arbeidsovereenkomst niet de vierde arbeidsovereenkomst in de keten is en de totale duur van de keten niet langer is dan 36 maanden.

Tijdelijk werk

Voor bepaalde specifiek benoemde functies wordt de hierboven genoemde tussenpoos van 6 maanden verkort naar 3 maanden. Welke functies dat zijn wordt bepaald bij cao of ministeriële regeling. Het zijn in ieder geval alleen functies in het kader van 'terugkerend tijdelijk werk' dat maximaal 9 maanden per jaar wordt verricht (bijvoorbeeld voor seizoenswerk in de recreatiebranche). Door de verkorting van de tussenpoos is eerder sprake van een doorbreking van een keten. Er ontstaat dan dus minder snel een keten van arbeidsovereenkomsten die leidt tot een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

NIEUWE REGELS RONDOM DE OPROEPOVEREENKOMST

Per 1 januari 2020 krijgt de 'oproepovereenkomst' een eigen definitie in de wet. Van een oproepovereenkomst is sprake als (kort gezegd):

- a) de arbeidsomvang flexibel is; de omvang van de arbeid is niet vastgelegd als één vast aantal uren per maand of (bij gelijkmatige verdeling) een jaar; of
- b) de werknemer geen recht heeft op het naar tijdruimte vastgestelde loon (vaak: uurloon) als hij niet heeft gewerkt.

Dit betekent dat 0-urencontracten, min/max-contracten en bepaalde soorten uitzendovereenkomsten vallen onder de definitie van de 'oproepovereenkomst'. De WAB bepaalt de volgende regels voor oproepovereenkomsten:

Oproep minimaal 4 dagen van tevoren

De werknemer met een oproepovereenkomst moet minstens 4 dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch worden opgeroepen. Doet de werkgever dit later? Dan hoeft de werknemer niet te werken.

Annulering/wijziging oproep tot 4 dagen van tevoren

Als een werknemer is opgeroepen, maar de oproep wordt binnen vier dagen voor aanvang geheel of gedeeltelijk ingetrokken, dan heeft hij recht op loon over de volledige periode waarvoor hij in eerste instantie was opgeroepen. Ook als de werknemer helemaal niet meer wordt opgeroepen, dan heeft hij recht op dat loon.

Let op! De termijn van 4 dagen kan bij cao worden verkort tot 24 uur. Daarnaast kent de WAB een uitzondering voor oproepkrachten in seizoensafhankelijke sectoren. Wij informeren u hier graag nader over.

Aanbod vaste arbeidsomvang

Werkgevers moeten werknemers die 12 maanden of langer op basis van een oproepovereenkomst werken een schriftelijk of elektronisch aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang. Dit aanbod moet de werkgever in de 13e maand doen. De arbeidsomvang moet gelijk zijn aan de gemiddelde arbeidsomvang over de afgelopen

12 maanden. De werknemer kan ervoor kiezen het aanbod niet te accepteren. In dat geval kan de werknemer gewoon op oproepbasis worden ingezet. Als hij het aanbod wel accepteert heeft hij recht op loon over de overeengekomen arbeidsduur, ook bij ziekte of vakantie.

Tip! De verplichting tot het doen van een aanbod treedt direct – zonder overgangsrecht – per 1 januari 2020 in werking. Dit betekent dat u een oproepkracht die op 1 januari 2020 langer dan 12 maanden werkzaam is, vóór 1 februari van dat jaar een aanbod moet doen. U kunt hier op voorsorteren door oproepkrachten de komende maanden minder op te roepen. Op deze manier kan de op dat moment aan te bieden gemiddelde arbeidsomvang lager uitvallen.

Tip! Alleen als de oproepovereenkomst na 12 maanden door loopt of wordt verlengd, moet u een vaste arbeidsomvang aanbieden. Het aanbod voor een vaste arbeidsomvang houdt niet in dat u de oproepovereenkomst moet verlengen.

Let op! Als u geen aanbod doet terwijl u dit aanbod wel had moeten doen, dan heeft de werknemer toch recht op loon (ter hoogte van de gemiddelde arbeidsomvang per maand van de afgelopen 12 maanden). Wordt het loon niet betaald, dan kan de werknemer dit achterstallig loon in principe tot 5 jaar terugvorderen van de werkgever. U kunt daarbij een wettelijke verhoging verschuldigd zijn van maximaal 50% over het niet-betaalde loon.

Opzegtermijn oproepkracht

De oproepkracht kan zijn oproepovereenkomst opzeggen tegen een termijn van 4 dagen, of 24 uur indien de cao voorziet in een verkorting van de termijn. Er hoeft niet tegen het einde van de maand te worden opgezegd. Dit betekent dat een werkgever snel en onverwacht kan worden geconfronteerd met opzeggingen of een tekort aan werknemers.

Tip! Voor werkgevers die veel gebruik maken van oproepkrachten is het aan te bevelen nog eens kritisch te kijken naar het aantal oproepkrachten dat nodig is voor de organisatie. Om tekorten te voorkomen kan bijvoorbeeld worden gewerkt met grotere pools met oproepkrachten. Het aannemen van méér oproepkrachten brengt weer andere risico's met zich mee. Wij denken graag mee met het vinden van de beste oplossing voor u.

DE PAYROLLOVEREENKOMST IN DE WET

De WAB introduceert een wettelijke definitie en een bijzonder wettelijk kader voor de payrollovereenkomst, die tot op heden ontbraken. Dit brengt complexe wijzigingen met zich mee. In dit WAB-alert worden de belangrijkste wijzigingen op hoofdlijnen besproken.

De payrollovereenkomst wordt per 1 januari 2020 als volgt gedefinieerd:

'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.'

Het 'samenbrengen van vraag en aanbod', wordt ook wel 'de allocatiefunctie' genoemd. Hierboven staat dus in het kort het volgende. Er is sprake van een payrollovereenkomst als: (1) de payrollwerkgever/-onderneming geen 'allocatiefunctie' vervult; en (2) de payrollwerknemer exclusief aan de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld.

Is slechts aan één van bovenstaande vereisten voldaan, maar wordt de werknemer wel ter beschikking gesteld aan een derde? Dan is er geen sprake van een payrollovereenkomst. Er zal waarschijnlijk sprake zijn van een 'gewone' uitzendovereenkomst.

Geen 'licht' uitzendregime

Door deze nieuwe definitie van de payrollovereenkomst gelden de regels die van toepassing zijn op uitzendovereenkomsten niet (langer) voor dit type overeenkomsten. Payrollwerkgevers kunnen hierdoor niet langer gebruik maken van de uitgebreide ketenregeling of van het 'uitzendbeding' (in welk geval de uitzendovereenkomst automatisch eindigt bij het eindigen van de uitzending).

DE ARBEIDSVOORWAARDEN VAN PAYROLLWERKNEMERS

Payrollwerknemers hebben straks recht op dezelfde primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden als andere werknemers van de onderneming waar zij komen te werken. Het moet dan wel gaan om werknemers in gelijke of gelijkwaardige functies.

Voor de arbeidsvoorwaarde 'pensioen' gaat gelden dat payrollwerknemers recht hebben op een 'adequate pensioenregeling'. Wat precies wordt verstaan onder een 'adequate pensioenregeling' wordt nader uitgewerkt in regelgeving. Dat is de reden dat het recht op een adequaat pensioen pas gaat gelden vanaf 1 januari 2021. Op hoofdlijnen is al wel duidelijk dat een adequaat pensioen kan bestaan uit:

- deelname in de pensioenregeling van de inlener (daar waar de payrollwerknemer arbeid verricht); of
- een eigen pensioenregeling waarbij:
 - ten minste de gemiddelde werkgeverspremie in Nederland wordt afgedragen;
 - recht bestaat op een ouderdoms- en nabestaandenpensioen; en
 - waarvoor geen wachttijd geldt.

Let op! Het pensioenfonds voor de uitzendbranche StiPP voldoet op dit moment niet aan deze voorwaarden.

ONTSLAGRECHT

Flexibele arbeid wordt minder flexibel. De WAB moet arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd ook aantrekkelijker maken. Hoe dan? Het antwoord van de wetgever: door ontslag makkelijker en goedkoper te maken. De WAB introduceert hiertoe de volgende wijzigingen.

DE INTRODUCTIE VAN EEN NIEUWE ONTSLAGGROND: DE CUMULATIEGROND

Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst via de kantonrechter (of UWV) is altijd een 'redelijke grond' vereist. De verschillende 'redelijke gronden' zijn in de wet vastgesteld (zie hieronder). Zonder de aanwezigheid van een redelijke grond kan de kantonrechter een verzoek tot ontbinding (beëindiging) niet toewijzen en kan de arbeidsovereenkomst – ietwat kort door de bocht – enkel worden beëindigd met instemming van de werknemer.

De ontslaggronden:

- a) bedrijfseconomische en/of organisatorische redenen (via UWV);
- b) langdurige arbeidsongeschiktheid (via UWV);
- c) frequent ziekteverzuim;
- d) disfunctioneren;
- e) verwijtbaar handelen/nalaten;
- f) ernstig gewetensbezwaar;
- g) verstoorde arbeidsverhouding;
- h) andere omstandigheden dan hiervoor.

Het is op dit moment niet mogelijk (bovenstaande) ontslaggronden te combineren. Er moet sprake zijn van een voldragen ontslaggrond. Dit betekent bijvoorbeeld dat disfunctioneren volledig aanwezig moet zijn en worden aangetoond. Oftewel: het is niet mogelijk een "beetje" 'disfunctioneren' te combineren met een "scheutje" 'verstoorde arbeidsverhouding'. De zogenaamde 'ontslagcocktail' bestaat op dit moment niet.

De WAB introduceert een nieuwe ontslaggrond. Deze ontslaggrond maakt het mogelijk ontslaggronden te combineren. We noemen dit de 'cumulatiegrond' of de 'i-grond'. Er moet bij de 'i-grond' sprake zijn van een combinatie van omstandigheden die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Alleen de ontslaggronden waarover de rechter oordeelt – c t/m h – kunnen met elkaar worden gecombineerd.

Ontslag op basis van deze cumulatiegrond kan wel tot gevolg hebben dat de werkgever extra moet betalen. Op verzoek van de werknemer kan door de rechter een extra vergoeding worden toegekend van maximaal 50% van de transitievergoeding. Deze vergoeding komt bovenop de transitievergoeding.

Tip! Bij een ontslagprocedure op grond van de cumulatiegrond blijft dossieropbouw van groot belang. U moet namelijk wel kunnen aantonen dat sprake is van een cumulatie van omstandigheden. Uit het ontslagdossier (te denken aan: functioneringsverslagen, officiële waarschuwingen enz.) moet blijken dat de omstandigheden dusdanig zijn dat van u als werkgever niet kan worden verlangd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

VERRUIMING EN WIJZIGING OPBOUW TRANSITIEVERGOEDING

De WAB wijzigt de regels rondom de aanspraak op en de opbouw van de transitievergoeding. Op dit moment heeft iedere werknemer bij beëindiging van het dienstverband dat ten minste 24 maanden heeft geduurd recht op een transitievergoeding, tenzij (kort gezegd) de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werknemer eindigt. Per 1 januari 2020 ontstaat deze aanspraak al vanaf de eerste dag van het dienstverband (ervan uitgaande dat de arbeidsovereenkomst op enig moment eindigt op initiatief van de werkgever), in plaats van pas na 24 maanden. Er geldt géén overgangsrecht.

Tip! Heeft u werknemers korter dan twee jaar in dienst waarvan u afscheid wilt nemen? Wacht daar dan niet te lang mee. Vóór 1 januari 2020 bent u namelijk nog geen transitievergoeding verschuldigd bij het einde van de arbeidsovereenkomst van een werknemer die niet langer dan twee jaar in dienst is geweest. Ná 1 januari 2020 bent u deze wel verschuldigd.

Naast de aanspraak op de transitievergoeding verandert ook de berekening van de hoogte van de transitievergoeding. De transitievergoeding is straks voor elk kalenderjaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd gelijk aan 1/3 van het laatstgenoten bruto maandsalaris. Voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een kalenderjaar heeft geduurd, wordt een evenredig deel van 1/3 van het laatstgenoten bruto maandsalaris gerekend.

Tip! Heeft u werknemers al langer dan tien jaar in dienst (of werknemers met een leeftijd van boven de 50) waarvan u (op (korte) termijn) afscheid wilt nemen? Het kan lonen hier even mee te wachten tot na 1 januari 2020. Door de wijzigingen in de opbouw van de transitievergoeding kan de hoogte van de transitievergoeding na 1 januari 2020 lager uitvallen. Wij berekenen de transitievergoedingen graag voor u!

DE NIEUWE COMPENSATIEREGELING TRANSITIEVERGOEDING

Afgelopen jaar introduceerde de wetgever al een compensatieregeling transitievergoeding. Per 1 april 2020 kunnen werkgevers compensatie aanvragen wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (van minimaal 2 jaar). Om in aanmerking te komen voor deze compensatie gelden de volgende voorwaarden:

- de werknemer is ontslagen wegens langdurige ziekte;
- de werknemer had op grond van de wet recht op een transitievergoeding; en
- de werkgever heeft de transitievergoeding betaald aan de werknemer.

Nieuwe compensatieregeling

De WAB introduceert een tweede compensatieregeling. Het wordt voor kleine werkgevers (met minder dan 25 werknemers) mogelijk om compensatie voor de transitievergoeding te ontvangen als de onderneming haar deuren moet sluiten door pensionering, ziekte of overlijden van de werkgever.

Voorwaarden voor compensatie zijn:

- er moet sprake zijn van het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming;
- het moet gaan om een kleine werkgever (minder dan 25 werknemers); en
- er moet sprake zijn van pensionering, ziekte (waardoor de werkgever niet meer in staat is zijn werkzaamheden te verrichten) of overlijden van de werkgever.

Dit onderdeel van de WAB treedt niet per 1 januari 2020 in werking. In het najaar van 2020 wordt de inwerkingtredingsdatum van dit onderdeel vastgelegd.

Mocht u (zeker) willen weten of u in aanmerking komt voor compensatie op basis van één van beide regelingen, neem dan vooral contact met ons op.

DE ARBEIDSOVEREENKOMST

De WAB voert enkele wijzigingen door die van belang zijn voor het aangaan van de arbeidsovereenkomst.

AARD VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

De werkgever wordt verplicht schriftelijk of elektronisch – bij voorkeur in de arbeidsovereenkomst zelf – aan te geven wat voor een soort arbeidsovereenkomst het betreft. De werkgever moet aangegeven:

- of het om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd gaat;
- of er sprake is van een oproepovereenkomst, een uitzendovereenkomst of een payrollovereenkomst; en
- in het geval van een payrollovereenkomst, welke arbeidsvoorwaarden op de payrollwerknemer van toepassing zijn.

CONCURRENTIEBEDING BIJ PROEFTIJDONTSLAG

Op dit moment blijft een werknemer gewoon aan een (schriftelijk overeengekomen) concurrentiebeding gebonden wanneer de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt opgezegd. Per 1 januari 2020 verandert dit. Vanaf dat moment kan een werknemer niet aan een concurrentiebeding worden gehouden wanneer tijdens de proeftijd wordt opgezegd.

CODIFICATIE PROEFTIJD BIJ OPVOLGENDE ARBEIDSOVEREENKOMST

De WAB biedt de wettelijke mogelijkheid om een proeftijd op te nemen in een opvolgende arbeidsovereenkomst. Deze mogelijkheid bestond al in jurisprudentie, maar is nu vastgelegd in de wet. Houd dit dus in de gaten als u een werknemer een tweede of derde arbeidsovereenkomst aanbiedt. Een proeftijd opnemen bij een opvolgende arbeidsovereenkomst kan alleen als er duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer worden geëist dan bij de voorgaande arbeidsovereenkomst.

DE WERKLOOSHEIDSWET

WIJZIGINGEN IN DE WW-PREMIEDIFFERENTIATIE

De financiering van de Werkloosheidswet wordt aangepast. Op dit moment betalen werkgevers mee aan de financiering van WW-uitkeringen via zogenaamde 'sectorpremies'. Afhankelijk van de sector waarin de werkgever is ingedeeld door de Belastingdienst, betaalt de werkgever de bijbehorende sectorpremie.

Premie naar type arbeidsovereenkomst

Dit stelsel gaat veranderen per 1 januari 2020. De hoogte van de WW-premie wordt afhankelijk van het type arbeidsovereenkomst dat de werknemer heeft. Voor de werknemer met een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gaat een laag premietarief gelden, tenzij dit een oproepovereenkomst is. Voor werknemers met overige typen arbeidsovereenkomsten gaat een hogere WW-premie gelden.

Let op! Er bestaat een uitzondering voor bepaalde werknemers onder de 21 jaar en voor bepaalde BBL-werknemers (beroepsbegeleidende leerweg). Ook als deze werknemers een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben, kan de lage WW-premie van toepassing zijn. Mocht dit van belang zijn voor uw onderneming, dan lichten wij dit graag voor u toe.

Wat zijn de premietarieven?

Het hoge en lage tarief gaat naar verwachting vijf procentpunten van elkaar verschillen (7,78 tegenover 2,78%). Dit heeft tot gevolg dat de werkgeverslasten voor flexibele arbeidsovereenkomsten aanzienlijk hoger worden.

Tip! Leg schriftelijk – in de arbeidsovereenkomst – vast dat de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd, als daarvan sprake is. Ga ook voor uw huidige arbeidsovereenkomsten na of schriftelijk is vastgelegd om welk type arbeidsovereenkomst het gaat. Op deze wijze kunt u aantonen dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (als daarvan sprake is) en dus dat voor die werknemer de lagere WW-premie van toepassing is.

INFO@STELLICHER.NL
T 026 3 777 111

STICKESZPLEIN 1
Postbus 3155
6821 HV Arnhem



STELLICHER
ADVOCATEN MET IDEEËN