

Wet Arbeidsmarkt in Balans in 6 punten uitgelegd



Drie tijdelijke contracten in maximaal 3 jaar

Contractenreeks

- De opeenvolging van tijdelijke contracten (de ketenbepaling) is verruimd. Van aansluitend drie contracten in twee jaar, is dit nu veranderd naar maximaal drie tijdelijke contracten in drie jaar.
- Ook is het mogelijk om de pauze tussen een keten tijdelijke contracten per CAO te verkorten van zes maanden naar drie maanden. Echter, alleen als er sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat maximaal negen maanden per jaar kan worden gedaan. Dit moet dan expliciet in de CAO staan.



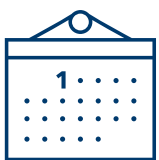
Beschikbaarheid oproepkrachten

Oproepkrachten (alle arbeidsovereenkomsten zonder vaste urenomvang)

- Een werknemer moet minimaal vier dagen van te voren worden opgeroepen door de werkgever, schriftelijk of elektronisch.
- Wordt een medewerker opgeroepen voor een dienst binnen vier dagen voorafgaand aan die dienst, dan heeft de medewerker geen verplichting om aan de oproep gehoor te geven.
- Oproepkrachten hebben recht op loonbetaling van de geplande uren als het werk binnen vier dagen voorafgaand aan de dienst wordt afgezegd.
- Past de ondernemer een dienst aan binnen de termijn van vier dagen voorafgaand aan de dienst, moet men alle uren betalen bij het aanpassen van de dienst.
 - Voorbeeld: oproepkracht heeft een geplande dienst van 10.00 tot 18.00 uur. De nieuwe dienst wordt twee dagen vooraf gewijzigd naar 12.00 tot 18.00 uur. De oproepkracht dient dan de uren betaald te krijgen van 10.00 tot 18.00 uur.
- De termijn van vier dagen kan alleen bij CAO worden verkort tot 24 uur (de CAO's zijn nog niet bekend).
- Alleen in het eerste jaar kan er gewerkt worden met een oproepcontract. Heeft een oproepkracht op 1 januari 2020 twaalf maanden of langer op een oproepovereenkomst gewerkt, dan dient hij binnen een maand een aanbod te krijgen voor vaste uren over het gemiddelde van de voorgaande twaalf maanden. Dat aanbod hoeft de oproepkracht niet te accepteren. Wanneer de werkgever nalaat een aanbod te doen, kan de werknemer aanspraak maken op het loon dat hij zou hebben ontvangen als hij wel een aanbod zou hebben gekregen en aanvaard. In het verjaardste geval zou een oproepkracht vijf jaar achterstallig loon over de niet aangeboden uren kunnen vorderen.

NB: Oproepkracht heeft een opzegtermijn van slechts vier dagen.

NB2: Een rooster geldt als één oproep.



Transitievergoeding vanaf dag 1

Transitievergoeding per 1 januari 2020

- Werknemers hebben vanaf de eerste dag recht op een transitievergoeding (direct vanaf dag één per 1-1-2020 en met terugwerkende kracht). Dus ook tijdens de proeftijd. Echter, alleen wanneer de overeenkomst op initiatief van de werkgever wordt beëindigd.
- Het bedrag van de transitievergoeding is 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar.
- Er komt een regeling voor kleine werkgevers om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte. Dit wordt verder uitgewerkt in aanvullende regelgeving.
- Voor seizoenbedrijven geldt: Wanneer de medewerker het opvolgende jaar wederom opgeroepen wordt, is de ondernemer geen transitievergoeding verschuldigd.
- Bij reguliere bedrijven kan betaling van de transitievergoeding worden uitgesteld door een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst een nieuwe arbeidsovereenkomst aan te bieden die binnen uiterlijk 6 maanden ingaat.

Wet Arbeidsmarkt in Balans in 6 punten uitgelegd



Ontslagredenen combineren mogelijk

Cumulatiegrond ontslag

- Ontslag is nu makkelijker, maar duurder. Voorheen moest werkgever een volledig onderbouwd dossier hebben om een medewerker te kunnen ontslaan.
- De werkgever moest aan één van de acht ontslaggronden volledig voldoen (bijv. regelmatig ziekteverzuim, disfunctioneren, verwijtbaar handelen, verstoorde arbeidsverhouding, langdurige arbeidsongeschiktheid).
- De nieuwe negende grond geeft de werkgever (en de rechter) de mogelijkheid omstandigheden te combineren die niet voor 100% compleet zijn.
- De werknemer kan maximaal 50% extra transitievergoeding krijgen (bovenop de transitievergoeding), als de cumulatiegrond gebruikt wordt voor het ontslag. De rechter kan hiernaast, bij ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever, een billijke vergoeding toekennen.



WW premie voor tijdelijke/ flexibele arbeid stijgt

Sectorverloning en WW-premie

- De WW-premie is voor werkgevers lager als ze een werknemer een vaste baan (OT) met vaste uren aanbieden in plaats van een tijdelijk contract (BT) of een contract voor OT zonder vaste uren. Het verschil tussen deze premies bedraagt 5%.
- Bij vaste uren in een contract (OT) mag werkgever maximaal 30% naar boven afwijken. Werkgever mag m.i.v. 1 januari 2020 contracten van BT omzetten naar OT, mits met goedkeuring van de medewerker.
- Bij een grotere afwijking dan 30% dient de werkgever een extra premie van 5% te betalen met terugwerkende kracht vanaf 1 januari van het desbetreffende jaar.
- Er is een aanpassing gedaan voor kleine banen van studenten (tot 21 jaar) met minder dan 12 uur / 48 uur / 52 uur in een week / 4 weken / maand. Dan geldt de lage premie.
- Maakt de medewerker meer uren dan dient werkgever de extra premie van 5% te betalen over de desbetreffende loonperiode.
- Bij een contract OT met 2 maanden proeftijd en een ontslag in de proeftijd, geldt met terugwerkende kracht het hoge tarief.
- Deze WW-premie komt i.p.v. de sectorpremie + AWF premie.
- AOW'ers en BBL'ers vallen onder het lagere tarief.



Gelijke arbeidsvoorwaarden voor payrollkrachten en vaste werknemers

Payroll

- Payroll mag geen gebruik meer maken van het uitzendbeding of de ruimere ketenregeling voor uitzenden (dit deed Persoonality al niet).
- Payrollmedewerkers hebben nu dezelfde rechtspositie (drie contracten in drie jaar) en de arbeidsvoorwaarden zijn van toepassing net zoals op "eigen" medewerkers in dezelfde functie. Voorbeeld: een medewerker in eigen dienst krijgt een fitness contract of 13e maand, dan dient de medewerker (met dezelfde functie) via payroll dit ook te krijgen.
- Het recht op een vergelijkbaar pensioen: de inhoud en uitvoering hiervan is doorgeschoven naar 2021.

www.persoonality.nl

055 580 59 00

Samen de beste werkgever

persoonality.