

# BELANGRIJKE VERANDERINGEN FLEXIBELE ARBEIDSRELATIES



**Wiertz**  
personeelsdiensten

Sterk in werk

Vanaf 2014 is er veel aan het veranderen in de wet- en regelgeving voor werkgevers. Het gaat specifiek om veranderingen in Uitzend-cao's en om veranderingen door de nieuwe Wet Werk en Zekerheid.

De wijzigingen hebben impact op u als werkgever bij het inlenen van uitzendkrachten. Het is daarom belangrijk dat u op de hoogte bent van de belangrijkste wijzigingen. Wiertz Personeelsdiensten anticipeert hierop en heeft daarmee op de meeste wijzigingen een goede oplossing. Het zijn wettelijke bepalingen en die dient iedereen te volgen. De belangrijkste veranderingen van de komende periode zetten wij puntsgewijs uiteen, waarbij 3 mijlpalen te benoemen zijn waarop wijzigingen ingaan;

1. **1 januari 2015**
2. **30 maart 2015**
3. **1 juli 2015**

## WIJZIGINGEN PER 1 JANUARI 2015

### **1. PROEFTIJD**

Bij contracten van maximaal 6 maanden mag er geen proeftijd meer worden afgesloten.

#### **WAT BETEKENT DIT VOOR U?**

Als het belangrijk is om een proeftijd te hanteren, dan dient u een contract van minimaal 6 maanden (en een dag) af te sluiten. Dit beperkt u enigszins in de contractduur, maar is in de meeste gevallen overkomelijk. Een rigoureuze mogelijkheid is het geven van een maandcontract, maar dat beperkt u weer sterk in het aantal contracten in de periode daarna.

#### **WAT KAN WIERTZ PERSONEELSDIENSTEN VOOR U BETEKENEN?**

Wij zijn de eerste 78 weken, waarin wij gebruik maken van het uitzendbeding optimaal flexibel. Maar ook daarna hebben wij meer mogelijkheden om contracten voor bepaalde tijd aan te bieden.

### **2. AANZEGTERMIJN**

Bij contracten van minimaal 6 maanden geldt een verplichte aanzegtermijn van minimaal 1 maand. Als er niet tijdig wordt aangezegd, geldt een vergoeding van 1 maandsalaris. Die geldt zelfs bij niet tijdig communiceren van een verlenging.

#### **WAT BETEKENT DIT VOOR U?**

Daar waar u nu wellicht uit ging van de situatie dat het contract van rechtswege afloopt en dat u slechts uit oogpunt van goed werkgeverschap, van te voren aangaf of u wilde verlengen of stoppen, is dat nu een wettelijke verplichting geworden. Een oplossing is om het contract wel altijd tijdig op te zeggen en eventueel op het laatste moment alsnog te verlengen. Dat is wel toegestaan.

#### **WAT KAN WIERTZ PERSONEELSDIENSTEN VOOR U BETEKENEN?**

Wij maken in fase A van de ABU (eerste 78 weken) gebruik van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding. Hiervoor is een uitzondering gemaakt en hier gelden de van de gewerkte weken afhankelijke aanzegtermijnen volgens de cao (oplopend van 0 tot maximaal 14 kalenderdagen). Na het uitzendbeding gelden voor ons dezelfde aanzegtermijnen als voor u.

### **3. CONCURRENTIEBEDING**

Het opnemen van een concurrentiebeding in contracten voor bepaalde tijd is niet meer mogelijk. Tenzij dit vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen noodzakelijk is.

#### **WAT BETEKENT DIT VOOR U?**

Het is belangrijk een afweging te maken tussen de wens om flexibel te blijven en de vrees voor het verliezen van ervaren medewerkers en hun kennis aan concurrenten. Is een mogelijk vertrek zonder concurrentiebeding ongewenst, dan is een contract voor onbepaalde tijd een oplossing. Dit zorgt voor een forse beperking van de flexibiliteit.

#### **WAT KAN WIERTZ PERSONEELSDIENSTEN VOOR U BETEKENEN?**

Als uitzendbureau zijn wij aan dezelfde regels gebonden. Er is hier geen uitzondering voor gemaakt. Dit betekent dat wij onder normale omstandigheden geen concurrentiebeding kunnen hanteren.

#### **4. UITSLUITEN LOONDOORBETALING**

Dit staat in de praktijk ook wel bekend als een 0-uren contract. Nu is het voor alle werkgevers mogelijk om de eerste 26 weken de loondoorbetaling uit te sluiten en zo alleen de gewerkte uren te betalen. Volgens de oude cao was het mogelijk om hier onbeperkt van af te wijken en daardoor bestonden er veel uitzonderingen waarbij een langere uitsluiting van loondoorbetaling bestond. De Wet Werk en Zekerheid bepaalt dat dit alleen nog mogelijk is gedurende de eerste 26 weken. Tenzij het niet hebben van werk te verwijten is aan de werknemer. Specifiek voor de uitzendbranche en een beperkt aantal functies zijn er alsnog uitzonderingen gemaakt.

#### **WAT BETEKENT DIT VOOR U?**

Het werken met 0-uren contracten is alleen nog mogelijk gedurende de eerste 26 weken. Daarna niet meer. Maakt u nu veel gebruik van deze contract vorm, dan wordt u sterk beperkt in de mogelijkheden en met name de duur hiervan.

#### **WAT KAN WIERTZ PERSONEELSDIENSTEN VOOR U BETEKENEN?**

Als uitzendbureau kunnen wij gebruik maken van de uitzondering op deze regel. Wij kunnen gedurende geheel fase A, 78 weken, gebruik maken van de uitsluiting loondoorbetaling. Dit betekent voor u dat als u deze medewerkers via Wiertz Personeelsdiensten inhuurt u een jaar langer alleen betaalt voor de daadwerkelijk gewerkte uren.

### **WIJZIGINGEN PER 30 MAART 2015**

#### **5. INLEENERSBELONING**

Deze wijziging heeft invloed op de ABU cao. Deze is afgesloten tot 4 november 2017. In de vorige cao was opgenomen dat er de eerste 26 gewerkte weken gebruik gemaakt mocht worden van de normtabel of de instroomtabel van de cao. In de nieuwe cao is bepaald dat er vanaf 1 januari 2015 vanaf de eerste werkdag uit moet worden gegaan van de inlenersbeloning. Hiermee wordt bedoeld een loon (en andere looncomponenten) gelijk aan dat van werknemers die bij de inlener in dienst zijn. Er zijn nog wel uitzonderingen waarbij het mogelijk blijft om gebruik te maken van de instroomtabel gedurende de eerste 52 gewerkte weken, maar die zijn veel specifiekere dan voorheen, het betreft enkel jongeren en ongeschoolde mensen.

#### **WAT BETEKENT DIT VOOR U?**

Als u nu uitzendkrachten inleent, die volgens de instroomtabel of normtabel worden beloond, dan is dit vanaf 1 januari 2015 waarschijnlijk niet meer mogelijk. Er zal dan beloond moeten worden volgens de voor uw eigen medewerkers geldende arbeidsvoorwaarden. Dit zal in de meeste gevallen voor een kostenstijging zorgen.

#### **WAT KAN WIERTZ PERSONEELSDIENSTEN VOOR U BETEKENEN?**

Wij kunnen u helpen uw mix van uitzendkrachten te optimaliseren. Door inzet van jongeren, onervaren mensen in de instroomtabel en ervaren mensen in de inlenersbeloning, kunnen we een productieve en kosteneffectieve mix realiseren.

### **WIJZIGINGEN PER 1 JULI 2015**

#### **6. NIEUWE KETENBEPALING**

Nu is er nog sprake van maximaal 3 contracten voor een periode van maximaal 36 maanden. Hierop is onbeperkt afwijking mogelijk bij cao. Na 13 weken onderbreking ontstaat een nieuwe keten.

In de nieuwe situatie wordt dit maximaal 3 contracten gedurende 24 maanden. De afwijking bij cao is gemaximeerd op 6 contracten in 48 maanden. Pas na een onderbreking van 26 weken ontstaat een nieuwe keten.

#### **WAT BETEKENT DIT VOOR U?**

U hebt nog maar twee in plaats van drie jaar de mogelijkheid om medewerkers op contracten voor bepaalde tijd in te zetten. Dit beperkt u in de flexibiliteit.

### **WAT KAN WIERTZ PERSONEELSDIENSTEN VOOR U BETEKENEN?**

Het is mogelijk om van deze regel bij cao af te wijken. Dit is in de uitzend cao's het geval. Wij zijn nog steeds in staat medewerkers voor een periode van in totaal 5,5 jaar in te zetten zonder hen een contract voor onbepaalde tijd aan te moeten bieden.

## **7.TRANSITIEVERGOEDING**

Een in het oog springende wijziging in het ontslagrecht is de vervanging van de kantonrechttersformule door de transitievergoeding. Deze vergoeding valt normaliter lager uit, maar werknemers hebben hier wel al eerder recht op. De meest opvallende wijziging is echter dat de transitievergoeding zelfs van toepassing is als een tijdelijk contract door de werkgever niet wordt verlengd (bij een arbeidsduur van minimaal twee jaar). Dit geldt ook voor uitzendbureaus.

De nieuwe transitievergoeding geldt:

- Wanneer men langer dan 24 maanden in dienst is, en bij niet verlengen van bepaalde tijd contract of eindigen van een onbepaalde tijd contract op initiatief van de werkgever.

De hoogte van de transitievergoeding wordt als volgt bepaald:

- 1e 10 jaar: een derde van het maandloon per dienstjaar, na 10 jaar: de helft van het maandloon per dienstjaar, met een maximum van EUR 75.000 of 1 jaarsalaris.

Er geldt een overgangsregeling tot 2020 voor werknemers van 50 plus en langer dan 10 jaar in dienst. Dan geldt 1 maandloon per jaar, met uitzondering van organisaties met minder dan 25 medewerkers.

Daarnaast gelden er ook voor de nieuwe transitievergoeding uitzonderingen:

- Bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd
- Als de uitdiensttreding gevolg is van ernstig verwijtbaar gedrag van de werknemer
- Als de werkgever ernstig verwijtbaar is, dan geldt juist een hogere vergoeding
- Bedrijven met minder dan 10 werknemers (tenzij verwijtbaar)
- Werknemers tot 18 jaar met minder dan 12 uur per week gewerkt.

### **WAT BETEKENT DIT VOOR U?**

Er zal eerder sprake zijn van een transitievergoeding dan dat er in de oude situatie sprake was van de kantonrechttersformule. Deze zal echter wel lager zijn dan wanneer er sprake zou zijn geweest van de kantonrechttersformule.

Wanneer iemand minimaal twee jaar in dienst is, moet ook bij niet verlengen van een contract voor bepaalde tijd een transitie vergoeding worden betaald. Deze nieuwe situatie lijkt echter voor u als werkgever niet aan de orde, aangezien de maximale duur dat u iemand zonder contract voor onbepaalde tijd in dienst heeft eveneens is gemaximeerd op twee jaar.

### **WAT KAN WIERTZ PERSONEELSDIENSTEN VOOR U BETEKENEN?**

Wij kunnen langer flexibel zijn (3,5 jaar ten opzichte van 2 jaar). Maar ook wij zijn verplicht de transitievergoeding te betalen bij het niet verlengen van contracten voor (on)bepaalde tijd nadat een medewerker minimaal 24 maanden in dienst is geweest.

*Disclaimer: we hebben deze informatie op zorgvuldige wijze samengesteld. Aan deze informatie kunnen geen rechten worden ontleend. Sommige veranderingen kunnen wijzigen in de loop van de komende maanden als gevolg van wetgeving.*