

Wet Arbeidsmarkt in Balans

Arbeidsovereenkomsten

1. Ketenregeling

Je mag drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten afgeven binnen 36 maanden. Het vierde contract of het contract dat de 36 maanden overschrijdt is voor onbepaalde tijd. Om de keten te doorbreken moet de medewerker minimaal zes maanden en een dag uit dienst zijn geweest. Bij CAO kan dit worden verkort tot drie maanden en een dag. Raadpleeg dus je eigen CAO.

2. Transitievergoeding

De medewerker heeft vanaf dag een recht op een transitievergoeding als hij wordt ontslagen of als het contract niet wordt verlengd. Deze vergoeding is 1/3 maandloon per heel dienstjaar vanaf de eerste werkdag. Als de medewerker uit eigen beweging vertrekt is er geen transitievergoeding verschuldigd.



Het is bewust de bedoeling van de overheid dat er geen oproepkrachten meer zijn

Daarom:

Vast contract is lage WW premie.

Oproepcontract is hoge WW premie.

Oproepovereenkomst (hoge WW premie)

Nul-uren en min/max contracten.

Na 12 maanden moet de werkgever een contractvoorstel doen voor een vast aantal uren. Een nieuw oproepcontract aanbieden mag niet. Tenzij de werknemer zelf besluit dat hij als oproepkracht wil blijven werken. Dit moet een gemiddeld aantal uren zijn over de voorgaande 12 maanden. Het mag wel een tijdelijk contract zijn.

Ook recht op een contract met een vast aantal uren

- Als de medewerker na een oproepcontract van 1 jaar binnen 6 maanden opnieuw in dienst komt.
- Als de werknemer binnen 6 maanden bij jou in dienst komt en je geldt als opvolgend werkgever.

Contract opzeggen door werknemer met een 0-uren contract.

Als de medewerker een 0-uren contract heeft geldt een opzegtermijn van maximaal 4 dagen. Dit was 1 maand. Bij CAO kan dit worden ingekort tot 24 uur. Als werkgever moet je je blijven houden aan de regels van het ontslagrecht.

Oproeptermijn oproepcontracten

Een oproepkracht moet minimaal 4 dagen van te voren worden opgeroepen. Bij CAO kan hiervan worden afgeweken naar maximaal 24 uur. Check dus de CAO. Een oproepkracht mag de oproep weigeren als de oproep niet tijdig is gedaan.

Premiedifferentiatie WW

Wanneer is de lage of hoge premie van toepassing?

Lage premie

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang (geen 0-uren en min/max). Werknemers tot 21 jaar die niet meer dan gemiddeld 12 uur per week werken. Werknemers die op basis van een BBL overeenkomst werkzaam zijn.

Hoge premie

Alle arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Alle arbeidsovereenkomsten waarvan geen getekende exemplaar (beide partijen) in het personeelsdossier aanwezig is.

Arbeidsovereenkomsten zonder vaste arbeidsomvang (0-uren of min/max).

Ook geldt de hoge premie voor;

Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, waarbij de verloonde uren in december (of datum uit dienst) meer dan 30% afwijken van de overeengekomen arbeidsomvang. Niet van toepassing op contracten van 35 uur per week of meer.

Met terugwerkende kracht voor arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd met een vaste arbeidsomvang die binnen 2 maanden na aanvang beëindigd worden.

STROOMSCHEMA



Voorbeeld verschil hoge en lage premie;

Lage premie = 2,7%

Hoge premie = 7,7%

Medewerker met een salaris € 1000 per maand: verschil kan oplopen tot € 600 per jaar.

Medewerker met een salaris € 2500 per maand: verschil kan oplopen tot € 1500 per jaar.

Medewerker met een salaris € 3500 per maand: verschil kan oplopen tot € 2100 per jaar.

Enkele voorbeelden keten van contracten

Keten van contracten 1

1^{ste} contract 7 maanden 0-uren - 2^e contract 5 maanden 0-uren – 3^e contract onbepaalde tijd vastgesteld aantal uren.

Proeftijd 1 maand mag bij 1^{ste} contract – oproepovereenkomst (0-uren) 12 maanden hoge WW premie of laag zie <21 jr/12 u/w – na 1 jaar lage WW premie.

Keten van contracten 2

1^{ste} contract 12 maanden 0-uren – 2^e contract 12 maanden 0-uren – 3^e contract 12 maanden 0-uren 4^e contract onbepaalde tijd 0-uren.

*Proeftijd 1 maand mag bij 1^{ste} contract – hoge premie WW of laag zie < 21 jr/12 u/w. **LET OP dit mag alleen als de werknemer afziet van een contract met een vastgesteld aantal uren. Er moet altijd een schriftelijk aanbod gedaan worden. Aanbod arbeidsovereenkomst is in de bijlage bijgesloten.***

Keten van contracten 3

Contract onbepaalde tijd met een vastgesteld aantal uren.

Proeftijd 2 maanden mag – lage premie WW. Let wel op de 30% herzieningssituatie. Contracten 35 uur per week of meer hoeven niet te worden herzien.

Een arbeidsovereenkomst is niet meer aanwezig

Er moet een schriftelijk bewijs van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij de administratie aanwezig zijn om de lage premie WW te mogen toepassen. Het kan zijn dat er arbeidsovereenkomsten van medewerkers die al lang in dienst zijn missen in de personeelsadministratie. Laat de medewerker dan een addendum tekenen. In de bijlage is een voorbeeld bijgesloten die hiervoor gebruikt kan worden.

Algemeen

Het is dus winstgevend om contracten af te geven met een vastgesteld aantal uren en de gewerkte uren te blijven toetsen met de uren in het contract. In december van ieder jaar of bij uitdienst treeding worden de gewerkte uren vergeleken met de contract-uren. Bij overschrijding 30% van de uren dient de hoge premie WW betaald te worden.

To Do

- ✓ Controleer of alle getekende arbeidsovereenkomsten aanwezig zijn.
- ✓ Is er geen arbeidsovereenkomst (meer) aanwezig stel dan een addendum op.
- ✓ Bekijk of het zinvol is om een arbeidsovereenkomst van een medewerker te wijzigen om voor de lage WW premie in aanmerking te komen.
- ✓ Controleer de arbeidsovereenkomsten van de oproepkrachten. Medewerkers die langer dan 12 maanden in dienst zijn moet je een voorstel doen voor een vast aantal uren. Dit betekent dat de medewerker een vast aantal uren gaat werken met een vast loon. Je gaat dan met plus/min-uren werken. Dit mag een tijdelijk contract zijn en geeft ook meer verplichtingen aan de medewerker zelf. Die moet het aantal contract-uren wel komen werken.
- ✓ Inventariseer welke medewerkers echt zelf als oproepkracht willen blijven werken. Er zullen ook medewerkers zijn die niet op een vast aantal uren contract zitten te wachten, omdat zij zelf flexibel willen blijven. Jij als werkgever mag de medewerker hier niet toe dwingen. Deze medewerker moet wel een schriftelijk voorstel krijgen en een verklaring ondertekenen dat hij afziet van een vast aantal uren en dus als oproepkracht wil blijven werken.

[1] volledige naam geadresseerde
straatnaam en huisnummer
postcode, plaatsnaam en eventueel land

[2] plaatsnaam vestiging, datum

Betreft: Verlenging dienstverband

Beste voornaam werknemer,

Met veel genoegen bevestig ik hierbij dat je arbeidsovereenkomst, die geen oproepovereenkomst is, met [3] naam organisatie per [4] datum ingang vast contract is verlengd voor onbepaalde tijd.

Alle overige arbeidsvoorwaarden blijven ongewijzigd van kracht.

Ter bevestiging dat je akkoord bent met het bovenstaande verzoek ik je deze overeenkomst te ondertekenen.

Met vriendelijke groet,

Ondertekend voor akkoord:

Naam ondertekenaar,

voor- en achternaam werknemer

[5] Functie ondertekenaar

Onderwerp: Aanbod arbeidsovereenkomst vaste uren (art/ 7:628a lid 5 BW)

Geachte [heer/mevrouw], beste [____],

In vervolg op het gesprek op [datum] in het bijzijn van [naam en functie aanwezigen] bevestigen wij jou hierbij ons aanbod met betrekking tot de arbeidsovereenkomst 'vaste uren' voor [____] uur per week/maand voor de duur van [____].

Wij wijzen je er nogmaals op dat indien je akkoord gaat met dit aanbod, jouw arbeidsomvang door middel van de 'vaste uren' zal worden vastgesteld op [____] uur per week/maand voor de duur van [____] en dat van jou verwacht wordt dat je ook daadwerkelijk arbeid verricht conform deze arbeidsomvang. Dit betekent ook dat er minder ruimte is voor flexibiliteit en dat wij daarnaast genoodzaakt zijn een actieve (en controlerende) rol aan te nemen betreffende de planning en de urenregistratie.

Mocht je besluiten dat flexibiliteit voor jou belangrijker is dan de zekerheid van de 'vaste uren' dan staat het je volledig vrij om ons aanbod af te wijzen, dit heeft verder geen consequenties. In dat geval zal de arbeidsovereenkomst (oproep) zoals deze nu bestaat voorgezet c.q. verlengd worden onder dezelfde voorwaarden.

Graag vernemen wij uiterlijk voor [____] jouw keuze met betrekking tot ons aanbod. Om het jou makkelijk te maken kun je door middel van deze brief jouw keuze kenbaar maken. Deze brief ontvang je in tweevoud en wij verzoeken je één volledig ingevuld en ondertekend exemplaar aan ons te retourneren. Deze brief zal als bijlage aan jouw arbeidsovereenkomst worden gehecht. Het tweede exemplaar is bestemd voor jouw eigen administratie.

Wij vertrouwen erop jou hiermee voldoende te hebben geïnformeerd en wachten jouw reactie af. Mocht je toch nog vragen hebben dan horen we graag van je.

Met vriendelijke groet,

Voor akkoord:

[werkgever]
[naam]
[functie]

[naam werknemer]
[functie]

[naam werknemer] heeft kennisgenomen van het aanbod voor het aangaan van een arbeidsovereenkomst 'vaste uren' voor [____] uur per week/maand voor de duur van [____] en begrijpt wat dit aanbod inhoudt en welke verplichtingen dit aanbod met zich brengt.

[naam werknemer] heeft besloten om _____ akkoord te gaan met dit aanbod (graag wel of niet invullen).

Plaats:

datum:

Handtekening werknemer:
