



ADVIESWIJZER

De regels voor arbeidscontracten zijn steeds aan verandering onderhevig. Aanzegverplichtingen bij tijdelijke contracten, een nieuwe ketenregeling, verbod op een proeftijd bij korte, tijdelijke contracten, verbod op een concurrentiebeding in tijdelijke contracten, wijzigingen in de loondoorbetalingsverplichting bij oproepkrachten en meer rechten voor uw payrollmedewerkers.

Arbeid en arbeidscontracten: uw rechten en verplichtingen

1. Denk aan uw aanzegverplichting en voorkom een aanzegvergoeding

Bij tijdelijke contracten van zes maanden of langer, moet u uiterlijk een maand voor de overeengekomen einddatum schriftelijk aan de werknemer laten weten of u het contract wel of niet wenst voort te zetten en zo ja, onder welke voorwaarden. De gedachte hierachter is dat de werknemer tijdig weet waar hij aan toe is en zich zo nodig kan gaan oriënteren op een functie elders.

Tip!

De aanzegverplichting geldt niet voor contracten met een looptijd korter dan zes maanden en niet bij contracten waarvan het einde niet op een kalenderdatum is bepaald. Een voorbeeld van een dergelijk contract is een contract voor de looptijd van een project.

Als u de werknemer heeft laten weten dat u het tijdelijke arbeidscontract wilt verlengen maar u geeft niet aan onder welke voorwaarden, dan krijgt uw werknemer eenzelfde nieuw tijdelijk arbeidscontract onder dezelfde voorwaarden. Het nieuwe arbeidscontract loopt even lang als het voorgaande tijdelijke arbeidscontract, maar niet langer dan een jaar.

Aanzegvergoeding

Wanneer u niet voldoet aan de aanzegplicht, dan heeft de werknemer recht op een brutomaandsalaris. Bent u te laat met aanzeggen, dan bent u een vergoeding naar rato verschuldigd. Het tijdelijke arbeidscontract eindigt wel na de overeengekomen einddatum.

In uw loonadministratie moet u de aanzegvergoeding opnemen als loon uit vroegere dienstbetrekking, zelfs als de aanzegvergoeding wordt geclaimd, terwijl de arbeidsovereenkomst is voortgezet. Het loonbegrip voor de aanzegvergoeding is het kale uur- of stukloon. Overwerk- of ploegentoeslag, vakantiegeld, eindejaarsuitkering en winstdeling worden hierin niet meegenomen. Voor de aanzegvergoeding geldt dus een ander loonbegrip dan voor de transitievergoeding. Het loon vormt de basis van de vergoeding voor het niet in acht nemen van de (juiste) aanzegtermijn. Dit loon wordt berekend door het bruto-uurloon te vermenigvuldigen met de overeengekomen arbeidsduur per maand.



Bij de term 'arbeidsduur' gaat het om werkdagen. Dit betekent dat er dus niet wordt gerekend met 30 of 31 kalenderdagen per maand, maar met 20, 21 of 22 werkdagen. Voor het bepalen van de hoogte van de aanzegvergoeding is de laatste maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst bepalend. Stel dat deze maand 22 werkdagen bevat en de werknemer werkt 7,6 uur per dag (38 uur per week/5 werkdagen). Voor het berekenen van de hoogte van de aanzegvergoeding moet het aantal uren per dag worden vermenigvuldigd met het bruto-uurloon, om dit vervolgens weer te vermenigvuldigen met het aantal werkdagen per maand. De aanzegvergoeding bedraagt dan dus 7,6 uur per werkdag x uurloon x 22 werkdagen.

Voor de bepaling van de hoogte van de aanzegvergoeding bij een te late aanzegging wordt wel gekeken naar het aantal kalenderdagen in de maand waarin had moeten worden aangezegd. Telt de maand 31 dagen en u zegt bijvoorbeeld twee dagen te laat aan, dan bent u een vergoeding verschuldigd van 2/31ste van het loon.

Let op!

De aanzegvergoeding vervalt als de werknemer niet hierom verzoekt binnen drie maanden na de dag waarop uw aanzegverplichting is ontstaan. Ook betaalt u geen aanzegvergoeding bij faillissement, surseance van betaling of bij toepassing van de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen.

2. Nieuwe ketenbepaling: sneller een vast contract

De ketenbepaling regelt wanneer opeenvolgende tijdelijke arbeidscontracten overgaan in een vast arbeidscontract. U kunt met een werknemer maximaal drie tijdelijke contracten in 36 maanden afsluiten. Tot 1 januari 2020 was dit maximaal drie tijdelijke contracten in 24 maanden. Na een tussenliggende periode van meer dan zes maanden is geen sprake meer van opeenvolgende contracten. Dat betekent dat als een tijdelijk contract afloopt en u binnen zes maanden weer een nieuw contract aangaat met dezelfde werknemer, deze tussenliggende periode meetelt voor de 36-maandenperiode.

Let op!

Er moet ruimte zijn om op sectorniveau af te wijken en de onderbreking te verkorten als het werk daarom vraagt, zoals bij seizoensarbeid. Deze optie is daarom verruimd naar ander terugkerend tijdelijk werk dat ten hoogste gedurende een periode van negen maanden kan worden verricht. Een en ander dient geregeld te zijn in cao's.

Samenvattend ontstaat een vast contract:

- na meer dan drie elkaar opvolgende tijdelijke contracten en;
- wanneer u langer dan 36 maanden gebruikmaakt van elkaar opvolgende tijdelijke contracten. Als de tussenperiode zes maanden of korter is, is sprake van opeenvolgende tijdelijke contracten en telt de tussenperiode mee bij de periode van drie jaar.

Bij cao kan onder zeer strikte voorwaarden worden afgeweken van het aantal contracten en van de totale duur. Maximaal zijn echter zes contracten toegestaan in een periode van vier jaar.

Het is toegestaan de regulier geldende onderbreking van ten hoogste zes maanden bij cao terug te brengen naar ten hoogste drie maanden voor functies:

- waarbij de werkzaamheden als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden seizoensgebonden zijn; en
- waarvan deze werkzaamheden gedurende ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden verricht (het moet dus echt om seizoensgebonden werk gaan).

Hierdoor hebben werkgevers die met seizoenswerkers werken meer mogelijkheden om te werken met tijdelijke arbeidsovereenkomsten.

Na afloop van het maximaal aantal toegestane tijdelijke contracten dan wel de maximale duur van de tijdelijke contracten bent u verplicht een contract voor onbepaalde tijd aan uw werknemer aan te bieden als u met hem/haar verder wilt.



Tip!

Voor werknemers tot 18 jaar met een klein dienstverband (12 uur of minder) is de ketenregeling niet van toepassing.

3. Verbod proeftijd korte tijdelijke contracten en volgende contracten

Het is verboden in tijdelijke arbeidscontracten van zes maanden of korter een proeftijd op te nemen. Ook is het verboden een proeftijd op te nemen in een tweede of volgend contract.

Tip!

Een nieuwe proeftijd bij de huidige werkgever is wel toegestaan als een werknemer een nieuwe functie aangeboden krijgt die wezenlijk andere vaardigheden en verantwoordelijkheden vereist. Het contract moet dan wel langer dan zes maanden duren.

De lengte van een toegestane proeftijd is afhankelijk van de duur van het contract:

Lengte tijdelijk arbeidscontract	Lengte maximale proeftijd
0 tot 6 maanden	n.v.t.
Meer dan 6 maanden, maar minder dan 2 jaar	1 maand
2 jaar of langer	2 maanden

4. Verbod concurrentiebeding in tijdelijke contracten

Een concurrentie- dan wel relatiebeding is in een tijdelijk contract verboden. Dit kan alleen anders zijn als sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen. Denk hierbij aan specifieke of bedrijfsinformatie. Als u dit zwaarwegende bedrijfsbelang expliciet motiveert in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, is een concurrentie- dan wel relatiebeding nog wel toegestaan. Wil het concurrentiebeding echt effect hebben, dan moeten de zwaarwegende bedrijfsbelangen echter zowel bestaan op het moment van aangaan van het beding als op het moment dat u zich wilt beroepen op het beding.

Let op!

U kunt als werkgever geen rechten ontlenen aan een concurrentie- of relatiebeding als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uw kant.

5. Loondoorbetalingsverplichting bij oproepkrachten

Werkt u met oproepkrachten, bijvoorbeeld via een nulurencontract of een min-maxcontract? Dan heeft u in beginsel een loondoorbetalingsverplichting als uw werknemer niet kan werken door een oorzaak die voor uw risico komt. Dit geldt bijvoorbeeld ook als u de werknemer niet oproept, terwijl er wel werk is. Daarnaast heeft de werknemer recht op loon over de garantie-uren. Dat wil zeggen dat iedere keer als u de werknemer oproept, hij recht heeft op minimaal drie uur loon, ook als de werknemer bijvoorbeeld maar één uur werkt.

In de arbeidsovereenkomst kunt u in de eerste zes maanden schriftelijk uw loondoorbetalingsverplichting uitsluiten. U kunt echter niet het recht op loon over de garantie-uren uitsluiten. Ná de eerste zes maanden kan de loondoorbetalingsverplichting alleen nog uitgesloten worden in de cao voor functies met werkzaamheden van 'incidentele aard' en zonder 'vaste omvang'. Voorbeelden hiervan zijn de invalkracht en de uitzendkracht.

Let op!

Het kabinet wil voorkomen dat bij nulurencontracten sprake is van permanente beschikbaarheid daar waar de aard van de werkzaamheden dat niet vereist. Er is in sommige sectoren sprake van ongewenste situaties, waarbij nodeloze beschikbaarheid ook ten koste gaat van de mogelijkheden van werkenden om bijvoorbeeld andere (deeltijd)banen te accepteren. Daarom is wettelijk bepaald dat u als werkgever de oproepkracht minimaal vier dagen van tevoren schriftelijk of elektronisch moet oproepen. Het gaat hier om vier kalenderdagen, waarbij de geplande werkdag niet meetelt. De termijn van vier dagen kan bij cao worden bekort naar minimaal 24 uur van tevoren.



Trekt u de oproep schriftelijk of elektronisch binnendeze periode in, dan heeft de oproepkracht toch recht op loon over de oproep. Na twaalf maanden gewerkt te hebben met een oproepkracht, moet u de oproepkracht binnen één maandeenschriftelijk/elektronisch aanbod doen, gebaseerd op het gemiddeld aantal gewerkte uren van de afgelopen twaalf maanden. Dit staat bekend als het 'vastklikmoment'. Hiermee wordt voorkomen dat een oproepkracht onbeperkt kan worden ingezet als oproepkracht. Bij aanvaarding van het aanbod moet de vaste arbeidsomvang uiterlijk ingaan op de eerste dag van de 15e maand. Eerder mag uiteraard ook. De oproepkracht is vrij het aanbod al dan niet te aanvaarden.

6. Versterking rechten payrollmedewerkers

Payrollmedewerkers zijn werknemers die op papier in dienst zijn bij een bedrijf dat aan payrolling doet, maar bij u als opdrachtgever feitelijk werkzaam zijn. De werknemers worden aan u ter beschikking gesteld op basis van een payroll-overeenkomst.

De positie van payrollwerknemers is verstevigd, omdat sinds 1 januari 2020 bepaald is dat de payrollovereenkomst weliswaar wordt aangemerkt als een bijzondere vorm van de uitzendovereenkomst, maar dat het zogenaamde verlichte arbeidsrechtelijke regime buiten toepassing wordt gelaten. Dit betekent onder meer dat de uitsluiting van de loonbetaling is beperkt tot maximaal 26 weken en dat de reguliere ketenregeling van toepassing is.

Om te spreken van een payrollovereenkomst, moet sprake zijn van een exclusieve terbeschikkingstelling aan de opdrachtgever en de payrollwerkgever mag de werving en selectie niet zelf hebben uitgevoerd. Payrolling wordt gezien als een instrument om werkgevers te ontzorgen, niet om te concurreren op arbeidsvoorwaarden.

De payrollwerkgever moet vanaf 1 januari 2021 zorg dragen voor net zo'n adequate pensioenregeling voor de payrollwerknemer als voor een vaste werknemer met een gelijke of gelijkwaardige functie in hetzelfde bedrijf of bedrijfstak. Van een adequate pensioenregeling is in ieder geval sprake als de payrollwerknemer wordt ondergebracht in het pensioenfonds van de inlener. Als dit niet mogelijk is of als de payrollwerkgever dit niet wil, moet de payrollwerkgever zelf een adequate voorziening treffen.

Inmiddels is uitgemaakt dat dit concreet betekent dat de werkgever een pensioenvoorziening moet treffen met ouderdoms- en nabestaandenpensioen, zonder een wacht- of drempeltijd en met een werkgeversbijdrage van 14,6% van de pensioengrondslag. Dit laatste percentage is gelijk aan de gemiddelde werkgeversbijdrage in Nederland en wordt jaarlijks aangepast.

De advieswijzer is geschreven met de kennis tot 9 december 2021. Bij de samenstelling van de teksten is naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid gestreefd. Onze organisatie kan niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen hiervan.

Vragen?

info@schuiteman.com | 0342-41 12 00 | schuiteman.com

