



Eshuis Advieswijzer

Arbeid en arbeidscontracten 2017

Ken uw rechten en verplichtingen

De regels voor arbeidscontracten zijn in 2015 drastisch gewijzigd.

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. Weet u het allemaal nog? Voor iedereen die het overzicht een beetje kwijt is, nog één keer de belangrijkste wijzigingen op een rij.

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.

Tip: De aanzegverplichting geldt niet voor contracten met een looptijd korter dan zes maanden en niet bij contracten waarvan het einde niet op een datum 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 bruto maandsalaris. 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 of winstdeling worden hierin niet meegenomen. Het loon vormt dus 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.

Eshuis Advieswijzer

Arbeid en arbeidscontracten 2017

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 nog maximaal drie tijdelijke contracten in 24 maanden afsluiten. Tot 1 juli 2015 was dit nog maximaal drie tijdelijke contracten in drie jaar. 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 24 maandenperiode. Tot 1 juli 2015 was deze tussenperiode drie maanden.

Let op! In het regeerakkoord van 10 oktober 2017 heeft de regering aangegeven dat het uitgangspunt voor de tussenpoos deze zes maanden blijft. Dit neemt niet weg dat er ruimte moet zijn om op sectorniveau af te wijken en de tussenpoos te verkorten als het werk daarom vraagt, zoals bij seizoensarbeid. Deze optie zal worden verruimd naar ander terugkerend tijdelijk werk dat ten hoogste gedurende een periode van negen maanden kan worden verricht. Een en ander zal geregeld dienen te worden in cao's.

Samenvattend ontstaat een vast contract:

- na meer dan drie elkaar opvolgende tijdelijke contracten en;
- wanneer u langer dan 24 maanden gebruik maakt 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 twee 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. Er kan niet bij cao worden afgeweken van de tussenperiode van zes maanden.

Op 1 juli 2016 is het wettelijk mogelijk geworden om de regulier geldende tussenpoos van ten hoogste zes maanden bij cao terug te brengen naar ten hoogste drie maanden voor functies:

1. waarbij de werkzaamheden als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden seizoensgebonden zijn; en
2. 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.

Let op! De regering heeft in het regeerakkoord vermeld dat de periode waarna elkaar opeenvolgende tijdelijke contracten overgaan in een contract voor onbepaalde tijd, weer zal worden verlengd van twee naar drie jaar.

Na afloop van het maximaal aantal toegestane 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 nieuwe ketenregeling niet van toepassing.

Tip: Soms kan het handig zijn om twee contracten voor een jaar in plaats van drie contracten in maximaal twee jaar tijd af te sluiten. Bij vijf sectoren geldt namelijk een hogere sectorpremie bij contracten met een looptijd korter dan een jaar. Het gaat dan om de volgende vijf sectoren: agrarisch bedrijf, bouwbedrijf, horecabedrijf, algemeen culturele instellingen en schildersbedrijf.

De regering heeft in het regeerakkoord aangegeven dat ze gaat bekijken hoe de premiedifferentiatie in de WW kan bijdragen aan het aantrekkelijker maken van een vast contract. In plaats van de huidige sectorale differentiatie van de WW-premie kan gekozen worden voor een vormgeving over de eerste zes maanden WW waarbij contracten voor onbepaalde duur een lager premiepercentage toegerekend krijgen dan contracten voor bepaalde tijd, waardoor vaste contracten aantrekkelijker worden. Het is nog afwachten hoe en wanneer een en ander concreet vormgegeven zal gaan worden.

Eshuis Advieswijzer

Arbeid en arbeidscontracten 2017

3. Verbod proeftijd korte tijdelijke contracten en volgende contracten

Het is verboden om 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 volgende 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

Let op! De regering heeft in het eerdergenoemde regeerakkoord de intentie uitgesproken bij een eerste contract voor onbepaalde tijd een proeftijd van vijf maanden overeen te komen. Bij een meerjarencontract (> 2 jaar) zal de maximale proeftijd worden opgerekt van twee naar drie 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 is een concurrentie- dan wel relatiebeding nog wel toegestaan in een tijdelijk contract. 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 ontlenuen aan een concurrentie- of relatiebeding als er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van uw kant. Een concurrentiebeding opgenomen in een tijdelijk arbeidscontract dat schriftelijk is overeengekomen voor 1 januari 2015 blijft wel geldig, ook als het tijdelijk arbeidscontract pas is ingegaan na 1 januari 2015.

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 dat 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 wordt vastgelegd dat in deze situaties de werknemer niet, of binnen een bepaalde termijn niet, gehouden is gehoor te geven aan een oproep, of dat bij een afzegging recht op loon ontstaat.

6. Versterking rechten payrollmedewerkers

Payrollmedewerkers zijn werknemers die op papier in dienst zijn bij een bedrijf dat aan payroll doet, maar bij u als opdrachtgever werken. U hebt als opdrachtgever deze werknemers geworven en geselecteerd om bij u werkzaam te zijn. De werknemers worden aan u ter beschikking gesteld op basis van een payrollovereenkomst.

De Hoge Raad heeft op 4 november 2016 in de Care4Care zaak geoordeeld dat voor het aannemen van een uitzendovereenkomst geen allocatiefunctie is vereist. Dit betekent dus dat payrollbedrijven zijn aan te merken als uitzendbedrijven als het toezicht en de leiding bij de inlener berust en dat ze dus gebruik kunnen maken van het verlichte arbeidsrechtelijke regime wat inhoudt dat ze een uitzendbeding mogen opnemen in een contract met de payrollwerknemer. Door het beding is bij einde opdracht en bij ziekte sprake van het einde van de uitzendovereenkomst.

Eshuis Advieswijzer

Arbeid en arbeidscontracten 2017

Verder mogen ze de loondoorbetalingsverplichting 78 weken in plaats van 26 weken uitsluiten en mogen ze zes contracten in vier jaar tijd aanbieden in plaats van drie contracten in twee jaar tijd. De Hoge Raad heeft ook bepaald dat de rechter paal en perk kan stellen aan onbedoelde gevolgen, door de wet zo uit te leggen dat strijd met de ratio ervan wordt voorkomen en door te oordelen dat een beroep op de gevolgen van de uitzendovereenkomst naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar kan zijn.

Inmiddels heeft ook de regering in het regeerakkoord het onderwerp payrollrolling ter sprake gebracht. Als het aan de regering ligt blijft payrollrolling als zodanig mogelijk, maar wordt zo vormgegeven dat het een instrument is voor het 'ontzorgen' van werkgevers en niet voor concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Er zal een wetsvoorstel komen waarin het verlichte arbeidsrechtelijke regime van de uitzendovereenkomst buiten toepassing wordt verklaard. Werknemers dienen qua (primaire en secundaire) arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk te worden behandeld met werknemers bij de inlener. Tevens zal de definitie van de uitzendovereenkomst ongemoeid blijven. Bij dit voorstel is uitvoerbaarheid een belangrijke randvoorwaarde. Het wetsvoorstel voor payrollrolling zal gelet op de bredere arbeidsmarktdiscussie en het aantrekkelijker maken van het contract voor onbepaalde tijd, samenhangen met de voorstellen op het gebied van loondoorbetaling bij ziekte, ontslagrecht en de aanpassing van de Wet DBA.

Tot slot

Indien u vragen heeft over de regels voor arbeidscontracten, dan zijn onze personeelsadviseurs graag bereid u hiermee verder te helpen.

Bron: SRA – Publicatiedatum: 19-12-2017

©2017, Eshuis Accountants en Adviseurs

Twentelaan 5

Postbus 206

7600 AE Almelo

088 - 500 95 00

E-mail: info@eshuis.com

Website: www.eshuis.com

december 2017