

Belangrijke bepalingen in het arbeidsrecht

Ketenbepaling

In maximaal drie jaar kunnen maximaal drie tijdelijke arbeidscontracten worden afgesloten. Na drie jaar en/of na drie overeenkomsten wordt een volgende arbeidsovereenkomst er een voor onbepaalde tijd.

In de Sign cao is een uitzondering opgenomen op de bovengenoemde wettelijke ketenregeling. Op grond hiervan kan aan een werknemer met een technische functie in een van de functiegroepen 1, 2, 3 of de functie monteur buitendienst, medewerker stellingbouw en medewerker standbouw in functiegroep 4 in maximaal vier jaar maximaal zes tijdelijke overeenkomsten worden afgesloten.

Aanzegtermijn

Komen werkgever en werknemer een tijdelijk contract van 6 maanden of langer overeen, dan geldt de aanzegtermijn. Een aanzegtermijn houdt in dat de werkgever uiterlijk 1 maand voor het einde van het contract schriftelijk aangeeft of de overeenkomst wel of niet wordt voortgezet. Ook moeten daarbij de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet worden aangegeven. Wordt de aanzegtermijn niet gerespecteerd, dan is de werkgever een evenredige boete verschuldigd. Bijvoorbeeld: is de werkgever een week te laat, dan betekent dit een vergoeding van een weksalaris. Een te late of niet gedane aanzegging heeft geen invloed op de einddatum van de overeenkomst!

Transitievergoeding

Bij ontslag van een werknemer moet een transitievergoeding worden betaald in de volgende gevallen:
bij opzegging via het UWV,
bij ontbinding via de kantonrechter,
bij het niet verlengen van een tijdelijk contract.

Een transitievergoeding is niet verschuldigd als:
het ontslag een gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de medewerker,
de medewerker bij het ontslag nog geen 18 jaar is en gemiddeld niet meer dan 12 uur per week heeft gewerkt,
de medewerker de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt,
de werkgever failliet is, uitstel van betaling heeft of de schuldsaneringsregeling van toepassing is op de werkgever,
in de cao een gelijkwaardige voorziening is opgenomen.

De hoogte van de transitievergoeding:

De vergoeding wordt bepaald op basis van het bruto maandsalaris (inclusief vakantietoeslag en de duur van het dienstverband. De transitievergoeding is per 1 januari 2023 maximaal € 89.000,- bruto, of één bruto jaarsalaris als dat hoger is.

Algemene regel:

1/3 maandsalaris per heel dienstjaar vanaf de eerste werkdag
over de resterende periode geldt de formule: (bruto salaris over het resterende deel van de overeenkomst/
bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris/12)

Ontslagvergoeding

Is het ontslag ernstig verwijtbaar aan de werkgever of de medewerker? Dan kan de rechter een ontslagvergoeding vaststellen die hoger of lager is dan de transitievergoeding.

Oproepkrachten, aanbod vaste uren

Na 12 maanden moet aan een oproepkracht een aanbod worden gedaan van een vast aantal uren per week, maand of jaar. Een werknemer heeft minimaal recht op het gemiddelde aantal gewerkte uur per maand in de afgelopen 12 maanden. Alleen als de werknemer het aanbod weigert mag de oproepovereenkomst zonder vaste uren worden voortgezet. De werkgever moet elk jaar een nieuw aanbod doen.

Onvoorspelbaar werkpatroon

Een werknemer met een arbeidsovereenkomst waarin geen vaste werktijden zijn vastgelegd heeft sinds 1 augustus 2022 recht op van tevoren vastgelegde referentiedagen en -uren. De werknemer kan alleen op deze dagen verplicht worden om te werken.

Scholing

Scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie komt volledig voor rekening van de werkgever (dat is inclusief de kosten voor studiemateriaal en reiskosten). De werknemer moet in de gelegenheid worden gesteld de scholing tijdens werktijd te volgen. Een studiebeding is voor deze kosten niet mogelijk!