

Ingangsdatum 1 januari 2020

Transitievergoeding en versoepeling ontslagrecht

- Werknemers van 18 jaar en ouder krijgen vanaf de eerste dag recht op een transitievergoeding (ontslagvergoeding), ook tijdens de proeftijd. Zij gaan 1/3 maandsalaris per dienstjaar aan transitievergoeding opbouwen vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst, terwijl dit nu na 24 maanden is.
- De opbouw van de transitievergoeding wordt lager bij lange dienstverbanden. Een medewerker bouwt nu een half maandsalaris aan transitievergoeding per dienstjaar op voor ieder jaar dat het dienstverband langer heeft geduurd dan 10 jaar. Dat wordt ook 1/3 maandsalaris.
- Ontslag wordt ook mogelijk bij een optelsom van omstandigheden. Nu moet de werkgever aan 1 van de 8 ontslag argumenten volledig voldoen. Een nieuwe negende argument geeft de rechter de mogelijkheid omstandigheden te combineren. De werknemer kan een halve transitievergoeding extra toegekend krijgen (bovenop de transitievergoeding), wanneer dit cumulatief argument gebruikt wordt voor het ontslag.
- Er komen ruimere mogelijkheden om scholingskosten die zijn gemaakt te verrekenen met de transitievergoeding. Het gaat dan om de kosten die te maken hebben met scholing voor een andere functie.
- Er komt een regeling voor MKB-werkgevers (tot 25 werknemers) om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering, ziekte of overlijden. Deze regeling gaat in op 1 januari 2021.

Hoge en lage WW-premie

- De WAB introduceert een lage en een hoge WW-premie. Nu is de hoogte van de WW-premie afhankelijk van de sector waar een bedrijf actief in is. De sectorale WW-premie's verdwijnen en dat levert over de hele loonsom een besparing op.
- De hoge WW-premie zal 5 procentpunt hoger zijn dan de lage. De hoge premie is van toepassing op flexibel werk. Werkgevers betalen vanaf 1 januari 2020 een lage premie voor vaste contracten en de lage premie plus 5 procentpunt voor flexibele contracten.

- Om te bepalen wat flexibele contracten zijn, wordt een definitie van een 'oproepovereenkomst' geïntroduceerd. Alle contracten voor bepaalde tijd, worden gezien als oproepovereenkomst. INretail heeft om opheldering gevraagd over de flexibele contracten die in de cao Retail Non-food staan omschreven en deze (de bandbreedte contracten) worden onder voorwaarden niet gezien als 'oproepovereenkomst'. Dit is vooral van belang bij contracten voor onbepaalde tijd.
- De hoge WW-premie is niet van toepassing op BBL- trajecten.
- De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft toegezegd te onderzoeken of voor langjarige, bepaalde tijd contracten met daarin afspraken over scholing en opleiding een uitzondering gemaakt kan worden op de hoge WW-premie.
- De hoge WW-premie zal niet gelden voor flexibele contracten voor medewerkers jonger dan 21 jaar met een contract van minder dan 12 uur per week.

Overige maatregelen

- Er worden maatregelen genomen om verplichte permanente beschikbaarheid van oproepkrachten te voorkomen. Zo moet een werknemer met een nul urencontract of min-max contract minstens 4 dagen van tevoren worden opgeroepen door de werkgever. Ook houden oproepkrachten recht op loon als het werk wordt afgezegd. De termijn van 4 dagen kan bij cao worden verkort tot 1 dag. In de cao Retail Non-food is afgesproken dat een werkrooster minimaal 3 weken van te voren in overleg met de individuele medewerker wordt vastgesteld en bekendgemaakt, behalve bij een afroepmedewerker.
- De werkgever moet in de dertiende maand de werknemer met een flexibel contract een aanbod doen voor een contract met vaste uren, dat tenminste gelijk is aan wat er gemiddeld in de afgelopen twaalf maanden is gewerkt. Hoe dit zich verhoudt tot de bandbreedte contracten uit cao Retail Non-food onderzoekt INretail momenteel.