

Nieuwsbrief:

In dit nummer:

- **Belangrijke wetswijzigingen in 2015.**
 - Wet werk en zekerheid
 - Wet aanpak schijnconstructie
 - Werk kosten regeling
 - Van VAR naar BGL
 - Specifiek voor ABU leden
- **ABU-delegatie cao voor uitzendkrachten**
- **Payroller vanaf 2015 lastig te ontslaan**



Safex Certificatie Instelling
Nijverheidstraat 17
2984 AH Ridderkerk

Tel: 0180-46.10.40
Fax: 0180-46.22.29

info@safexcertificatie.nl
www.safexcertificatie.nl

• **Belangrijke wetswijzigingen in 2015!**

In 2015 wordt een flink aantal belangrijke wetswijzigingen van kracht. Omdat veel van deze wijzigingen betrekking zullen hebben op uw bedrijfsvoering, raden wij u aan nu al te inventariseren of de onderstaande aanpassingen op u van toepassing zijn. Uitgebreidere informatie vindt u onder de knop Voor u gelezen op onze website.

Wet Werk en Zekerheid - Deel 1, invoering vanaf 01-01-2015

De belangrijkste wijzigingen:

De proeftijd mag niet meer worden toegepast bij tijdelijke contracten die voor 6 maanden of korter afgesloten worden. Aanzegging: bij een arbeidscontract van 6 maanden of langer dient de werkgever een contract schriftelijk te beëindigen ("aan te zeggen").

Relatie- en concurrentiebedingen mogen niet meer worden opgenomen in tijdelijke contracten die vanaf 01-01-2015 worden gesloten.

Overeenkomsten met uitgestelde prestatieplicht (MUP) of in de volksmond, oproep- of nul-urencontracten zijn na 6 maanden niet meer toegestaan.

Wet Werk en Zekerheid - Deel 2, invoering vanaf 01-07-2015

De belangrijkste punten:

Aanpassing Flexwet. De maximale periode waarin een medewerker met tijdelijke dienstverbanden mag werken, wordt gereduceerd van 36 naar 24 maanden.

De opvolgingsperiode gaat van 13 naar 26 weken

Ontslagprocedures worden eenduidiger: ontslag in verband met arbeidsongeschiktheid of om bedrijfseconomische redenen gaat voortaan alleen nog via UWV.

Transitievergoeding. Voor medewerkers die minimaal 2 jaar bij een werkgever hebben gewerkt (24 maanden) geldt dat de medewerker recht heeft op een transitievergoeding.

Wet Aanpak Schijnconstructies - met ingang van 01-01-2015

Aanpak schijnconstructies: Het wordt verboden om netto loon uit te keren over dat deel van het loon dat tot het wettelijk minimumloon gerekend wordt.

Werk Kosten Regeling - ingangsdatum 01-01-2015

De werkkostenregeling (WKR) wordt verplicht voor alle werkgevers.

Van VAR naar BGL

De VAR wordt vervangen door BGL (Beschikking Geen Loonheffing)

Specifiek voor ABU-leden en ABU-volgers geldt ook nog:

De toepassing van de inlenersbeloning wordt verplicht vanaf de 1e dag van de terbeschikkingstelling bij de opdrachtgever.

• **ABU- delegatie cao voor uitzendkrachten cao akkoord**

In oktober 2014 heeft de ABU-delegatie CAO voor Uitzendkrachten een cao-akkoord bereikt met alle vakbonden over de wijziging van de lopende CAO voor Uitzendkrachten. De afspraken worden thans nader uitgewerkt. Het akkoord houdt in hoofdlijnen in dat:

- de invoering van de inlenersbeloning vanaf dag 1 wordt uitgesteld naar 30 maart 2015
 - er in uitzondering op de inlenersbeloning een eigen ABU-loongebouw kan worden toegepast voor specifieke groepen uitzendkrachten, waaronder uitzendkrachten met een OT-contract (fase C)
 - er een loonsverhoging van 1,8% plaatsvindt van de feitelijke lonen op 29 december 2014 (week 1 van 2015), niet van toepassing op uitzendkrachten met inlenersbeloning of WML
 - fase B vanaf 1 juli 2015 uit maximaal zes contracten in maximaal vier jaar zal bestaan
 - er per diezelfde datum meer zekerheid wordt gecreëerd bij repeterende dag- en weekcontracten.
- Zodra er meer bekend is, brengen wij u hiervan op de hoogte.

• **Payroller vanaf 2015 lastiger te ontslaan**

27 november 2014 - Werknemers die via een payrollbureau werkzaam zijn, krijgen per 1 januari 2015 dezelfde ontslagbescherming als werknemers die in vaste dienst zijn. Als de opdracht van een payroller bij de organisatie waar hij werkt afloopt, zal UWV niet meer automatisch een ontslagvergunning verlenen aan het payrollbureau. Dit kan ook voor uw organisatie gevolgen hebben.

Een werknemer die via een payrollbureau bij uw organisatie werkzaam is, is niet bij u in dienst. Het payrollbureau gaat een arbeidsovereenkomst met de payroller aan en is juridisch gezien de werkgever. Dit betekent dat het payrollbureau een ontslagvergunning moet aanvragen voor de payroller als hij niet meer bij u aan de slag kan. Op dit moment verkrijgt het payrollbedrijf de ontslagvergunning nog vrij gemakkelijk. In de Beleidsregels Ontslagtaak UWV staat namelijk dat als een werkgever zijn opdracht aan het payrollbureau intrekt, het bureau een bedrijfseconomische reden heeft voor de ontslagaanvraag. Zelfde ontslagcriteria voor payroller

Per 1 januari 2015 verandert dit door een wijziging in het Ontslagbesluit. Het wordt dan voor een payrollbedrijf veel lastiger om een ontslagvergunning te verkrijgen als de opdrachtgever de opdracht intrekt. UWV beoordeelt het ontslag van een payroller dan namelijk op basis van dezelfde criteria als vaste werknemers. Dit heeft ook voor u als opdrachtgever gevolgen. Trekt u de opdracht in omdat u onvoldoende werk heeft voor de payroller, dan moet u aantonen dat het laten vervallen van deze arbeidsplaats noodzakelijk is voor de bedrijfsvoering. Trekt u de opdracht in omdat er sprake is van disfunctioneren, dan krijgt het payrollbedrijf alleen een ontslagvergunning als aan de voorwaarden voor ontslag wegens disfunctioneren bij uw organisatie is voldaan.

De nieuwe regels gelden alleen voor arbeidsovereenkomsten die op of na 1 januari 2015 ingaan. Per 1 juli 2015 gelden de regels ook voor lopende overeenkomsten tussen het payrollbureau en de payroller.



www.twitter.com/CiSafex
#CiSafex



www.facebook.com/safex.certificatie



www.safexcertificatie.nl



info@safexcertificatie.nl

