

Nieuwsbrief:

In dit nummer:

- **Nieuwe NEN 4400-2**
- **Aanpassing ABU Cao formeel**
- **Uitzendkrachten krijgen dezelfde beloning als vaste medewerkers**
- **De transitievergoeding**



Safex Certificatie Instelling
Nijverheidstraat 17
2984 AH Ridderkerk

Tel: 0180-46.10.40
Fax: 0180-46.22.29

info@safexcertificatie.nl
www.safexcertificatie.nl

• **Nieuwe NEN 4400-2 voor controle buitenlandse ondernemingen**

De norm voor buitenlandse ondernemingen (NEN 4400-2) is geactualiseerd. Deze norm is eind 2014 door NEN gepubliceerd en is inmiddels opgenomen onder het SNA-schema. Dit betekent dat per 15 april 2015 buitenlandse ondernemingen op de nieuwe NEN 4400-2 worden gecontroleerd, aangevuld met de aanpassingsrapporten en interpretatierapporten zoals opgenomen in het nieuwe Handboek Normen. [Dit nieuwe Handboek Normen](#) heeft als ingangsdatum 15 april 2015 en is te vinden op de website van normeringarbeid.nl onder downloads.

Het nieuwe Handboek Normen bevat geen wijzigingen voor de NEN 4400-1 voor Nederlandse ondernemingen. De gewijzigde zaken in het Handboek Normen per 15 april 2015 hebben alleen betrekking op de NEN 4400-2 en gelden dan ook alleen voor buitenlandse ondernemingen.

Om de wijzigingen te lezen in het Duits kunt u [hier](#) de Duitse brief downloaden.

Om de wijzigingen te lezen in het Engels kunt u [hier](#) de Engelse brief downloaden.

• **Aanpassing ABU Cao formeel van kracht**

Per 30 maart 2015 zijn de aanpassingen in de ABU Cao formeel van kracht en onder AVV gebracht. Aangepaste ABU Cao kunt u [hier](#) downloaden.

• **Uitzendkrachten krijgen dezelfde beloning als vaste medewerkers 31-03-2015**

Uitzendkrachten die volgens de ABU-CAO werken, krijgen vanaf vandaag (30 maart) hetzelfde loon als mensen in vaste dienst van het bedrijf waar zij aan het werk gaan. Het is een afspraak uit de CAO voor Uitzendkrachten die de ABU en de vakbonden FNV, CNV Dienstenbond, De Unie en LBV vorig jaar hebben gemaakt. De ABU-CAO is algemeen verbindend verklaard, wat betekent dat gelijk loon breed in de branche als uitgangspunt voor de beloning van uitzendkrachten gaat gelden. "Een goede ontwikkeling in de balans tussen flexibiliteit en zekerheid."

De zogeheten 'inlenersbeloning' vanaf de eerste dag was een van de belangrijke afspraken bij de aanpassing van de CAO voor Uitzendkrachten die de ABU en de bonden overeenkwamen. Uitzendkrachten die onder de inlenersbeloning vallen, hebben vanaf de eerste dag (in plaats van na de 26e week) dezelfde arbeidsvoorwaarden als de werknemers die in vaste dienst zijn bij het inlenende bedrijf. De volgende aspecten vallen onder de inlenersbeloning: het brutoloon conform de schaal waarin de werknemer is ingedeeld, atv/adv, toeslagen voor overwerk en onregelmatige uren, initiële loonsverhogingen, zoals bij inlener bepaald, onkostenvergoedingen en periodieken.

- Apart loongebouw

Voor groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt blijft een apart loongebouw van toepassing. Dit loongebouw geldt onder andere voor diegenen die worden bemiddeld vanuit de Participatiewet en voor mensen die via de uitzendbranche van-werk-naar-werk worden begeleid. Daarmee worden de opstap- en transitiefunctie van de uitzendbranche voor de arbeidsmarkt optimaal ondersteund. Ook geldt een apart loongebouw voor uitzendkrachten met een contract voor onbepaalde tijd (fase C).

- Flexibiliteit en zekerheid

ABU-directeur Jurriën Koops is blij met de invoering van de inlenersbeloning. "Hiermee maken sociale partners een nieuwe stap in het creëren van een goede balans tussen flexibiliteit en zekerheid. Uitzendwerk is een goed georganiseerde vorm van flexibiliteit en daarbij past de introductie van de inlenersbeloning."

- Algemeen verbindend

De inlenersbeloning vanaf dag 1 geldt nu voor de gehele uitzendbranche als uitgangspunt voor de beloning van uitzendkrachten, doordat deze cao-wijziging algemeen verbindend is verklaard door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

• **De transitievergoeding**

Een belangrijk gevolg van de Wet werk en zekerheid is de transitievergoeding:

Vanaf 1 juli 2015 moet u een transitievergoeding betalen (een derde van een bruto maandsalaris per dienstjaar) als de arbeidsovereenkomst 2 jaar of langer heeft geduurd. Dit geldt ook als u een tijdelijk contract dat 2 jaar of langer heeft geduurd niet verlengt. Heeft uw werknemer meer tijdelijke contracten bij u gehad? Dan telt u de duur van deze contracten bij elkaar op. De periode tussen deze contracten is maximaal 6 maanden. Dit geldt ook als 1 of meer contracten vóór 1 juli 2015 afgesloten zijn. Is de duur van de contracten 2 jaar of langer? Dan betaalt u de werknemer een transitievergoeding.

Heeft uw werknemer ook eerder een contract gehad bij een andere werkgever? Dan telt dit voorgaande contract mee en betaalt u de werknemer een transitievergoeding. Hierbij geldt ook dat de periode tussen de contracten maximaal 6 maanden is. Als er sprake is van verschillende tijdelijke arbeid kunnen meerdere werkgevers als elkaars opvolger gezien worden. U bent een opvolgende werkgever als een werknemer bijvoorbeeld eerst als uitzendkracht bij u heeft gewerkt en daarna bij u in dienst is getreden.

Bron: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ontslag/vraag-en-antwoord/moet-ik-als-werkgever-ook-een-transitievergoeding-betalen-voor-een-tijdelijk-contract-niet-verleng.html>

Echter komt naar verwachting Minister Asscher de Tweede Kamer, waarin hij een oplossing formuleert voor de onbedoelde effecten van de transitievergoeding voor seizoenwerkers.

Bron: <http://www.flexnieuws.nl/2015/02/11/asscher-oplossing-nadelen-terugwerkende-kracht-transitievergoeding-wwz/#.VOs0EWd0zIV>

- Minister Asscher treft een overgangsregeling voor de transitievergoeding om te voorkomen dat tijdelijke werknemers, zoals seizoenwerkers in de horeca, recreatie en de bouwsector niet onterecht ingehuurd worden en werkgevers met andere tijdelijke werknemers aan de slag gaan. Werknemers die twee jaar of langer in dienst zijn hebben vanaf 1 juli 2015 recht op een transitievergoeding als hun contract eindigt op initiatief van de werkgever. De transitievergoeding telt het arbeidsverleden - met de lange onderbrekingstermijn van zes maanden - tot maximaal 15 maanden mee. De periode vóór de datum van 1 juli 2012 telt voor de transitievergoeding mee met een onderbrekingstermijn van drie maanden. In het oorspronkelijke plan was er sprake van een onderbrekingstermijn van zes maanden voor het gehele arbeidsverleden, ongeacht hoe lang dit zou teruggaan in de tijd.

Tevens is er meer duidelijkheid gekomen over de formulering van de transitievergoeding in de wet: Minister Asscher heeft de formulering in de wet verduidelijkt. In de oorspronkelijke tekst stond dat de transitievergoeding betaald moet worden als de werkgever de werknemer niet 'aansluitend' een contract zou aanbieden. Het woord aansluitend is nu nader gedefinieerd: de transitievergoeding hoeft niet direct betaald te worden als de werkgever de werknemer de garantie biedt dat hij of zij binnen zes maanden weer aan de slag kan. Hierdoor sluit de bepaling nu meer aan op de praktijk in de uitzendbranche.

Bron: <http://www.rijksoverheid.nl/nieuws/2015/02/24/minister-asscher-treft-overgangsregeling-voor-de-transitievergoeding.html>



certificatie

