

Ketenregeling (per 1-7-2015)

Wat: maximaal drie contracten voor bepaalde tijd in twee jaar, onderbreking van zes maanden en één dag (3-2-6)

Uitzondering bij cao: bekend in januari 2015

Tips:

- 7x8x8 (1e contract 7 maanden, 2e contract 8 maanden, 3e contract 8 maanden)
- nieuwe contracten per 2 september 2015 vóór 1 juli 2015 afgesloten en ondertekend door beide partijen, laatste maal gebruik van onderbreking 3 maanden en 1 dag
- personeelsplanning en activiteiten afstemmen op onderbreking van 6 maanden en 1 dag

Transitievergoeding (per 1-7-2015)

Wat: iedere medewerker die op of na 1-7-2015 minimaal 2 jaar in dienst is geweest, heeft recht op een transitievergoeding. Deze vergoeding is een wettelijk recht.

Berekening

- voor 1^e 10 dienstjaren: 1/6 maandsalaris voor elke periode van zes maanden
- daarna geldt een opbouw van 1/4 maandsalaris per periode van zes maanden
- maximaal € 75.000,- of gelijk aan bruto jaarsalaris als dat meer is dan € 75.000,-
- let op: overgangsrecht tot 2020 voor oudere werknemers die op 1-7-2015 50 jaar zijn (geldt niet voor organisatie < 25 werknemers)

Niet

- beëindiging op initiatief van werknemer
- bereiken AOW-gerechtigde leeftijd

Let op: na 2 jaar ziekte heeft werknemer ook recht op vergoeding

Uitzondering bij cao: bekend in januari 2015

Tips:

- scholingskosten in mindering brengen (alleen indien ter bevordering van transitie, denk ook aan kosten outplacement).
- sluit een arbeidsovereenkomst af voor maximaal 23 maanden
- kan onder bepaalde voorwaarden in termijnen

Loondoorbetalingsverplichting (1-1-2015)

Wat: na 6 maanden heeft werknemer recht op doorbetaling loon van het gemiddeld aantal uur van de voorgaande 3 maanden

Uitzondering bij cao: bekend in januari 2015

Tips:

- uitsluiting van de verplichting in de eerste 6 maanden schriftelijk vastleggen in contract
- alleen contracten voor de duur van een activiteit

Aanzegtermijn (per 1-1-2015)

Wat: werkgevers moeten een werknemer uiterlijk een maand voorafgaand aan de einddatum van een arbeidsovereenkomst schriftelijk berichten of de overeenkomst al dan niet verlengd wordt en bij voortzetting moet tevens worden medegedeeld onder welke voorwaarden dat het geval is. Deze aanzegverplichting geldt alleen voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die minimaal zes maanden duren.

Niet / te laat aangezegd

- werknemer heeft recht op een vergoeding van 1 maandloon (te laat aangezegd > naar rato)
- werknemer heeft vanaf ontstaan aanzegverplichting 3 maanden de tijd om aanspraak te maken.
- Geen vermelding van voorwaarden bij voortzetting, dan is voortzetting onder dezelfde voorwaarden als eerdere overeenkomst en maximaal 1 jaar

Tips:

- start tijdig met contractbesprekingen (minimaal 2 maanden voor eindigen contract)
- systeem opzetten van signaleringen
- aanzeggen mag per email
- de arbeidsovereenkomst mag fungeren als schriftelijke aanzegging van voortzetting van het dienstverband

Proeftijd (per 1-1-2015)

Wat

- contract van 6 maanden of korter: geen proeftijd
- contract 6 maanden tot 2 jaar: maximaal 1 maand proeftijd
- contract meer dan 2 jaar of onbepaalde tijd: maximaal 2 maanden proeftijd
- project/vervanging (geen einddatum): maximaal 1 maand proeftijd

Tip:

- Sluit een arbeidsovereenkomst af voor minimaal 7 maanden (zie tip 7x8x8 bij de ketenregeling)

Voor meer informatie

www.werkgeversindesport.nl