



Dwars door het recht met HJS

Het Juridisch Spreekuur (HJS) van de Hogeschool van Amsterdam (HvA) behandelt in deze rubriek actualiteiten die met het recht te maken hebben.

Nieuwe oproepcontracten, nieuwe transitievergoeding

Tekst: Iselda Peetoom

Door nieuwe wetgeving veranderen dit jaar enkele regels rond oproepcontracten en transitievergoeding.

Veel mensen werken op basis van een oproepcontract. Deze zijn er in verschillende soorten, zoals een 0-uren contract, min-max-contract, enzovoort. U krijgt alleen de uren uitbetaald als er is gewerkt, u heeft dus geen vast maandloon. Dit jaar is een nieuwe regeling ingegaan voor de volgende situaties:

- Als u geen loon krijgt wanneer u niet werkt;
- Als het aantal uren werk per maand of per jaar niet is vastgelegd;
- Als het loon ongelijkmatig over het tijdvak is verspreid, het loonbedrag verschilt per tijdvak en direct wordt uitbetaald (bijvoorbeeld de ene maand voor 20 uur per week en de maand erna voor 30 uur per week).

Voorstel vast aantal uren

Voor dergelijke oproepcontracten geldt de nieuwe verplichting om, na 12 maanden, de werknemer een voorstel te doen

voor een arbeidsovereenkomst met een vast aantal uren. Dit aantal uren wordt gebaseerd op het gemiddelde aantal uren van die 12 maanden. Deze regeling geldt dus ook indien u per 1 januari al 12 maanden werkzaam was op basis van een oproepcontract. Uw werkgever moet u dan voor 1 februari 2020 een voorstel doen voor een contract met een vast aantal uren.

Een andere wijziging is dat een oproep minimaal vier dagen voor de werkdag moet worden gedaan, al zijn er wel enkele uitzonderingen mogelijk.

Wanneer van deze twee regels wordt afgeweken dan is de werknemer niet verplicht om te komen werken.

Wanneer er sprake is van een 0-uren contract, geldt vanaf dit jaar ook de regel dat de opzegtermijn voor de werknemer nog maar vier dagen is in plaats van een maand. Ook kan er iedere dag worden opgezegd, in plaats van alleen, zoals vroeger, tegen het einde van de maand.

Twee jaar ziek?

Wanneer een werknemer ziek wordt, is de werkgever twee jaar verplicht om het loon aan de werknemer door te betalen tenzij het contract eerder eindigt. Pas hierna kan een werknemer ontslagen worden. Dit kan met toestemming van het UWV of als werkgever en werknemer dit samen willen. Bijna iedere werknemer heeft recht op een transitievergoeding bij ontslag. Zo ook een zieke werknemer die na twee jaar wordt ontslagen wegens ziekte. De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van het salaris en van hoelang de werknemer in dienst is geweest.

Slapend dienstverband

Omdat de werkgever een transitievergoeding moet betalen na het einde van het dienstverband, ook in het geval van ziekte, bestaan er veel slapende dienstverbanden. Bij een slapend dienstverband ontvangt de werknemer geen salaris meer, maar het dienstverband blijft bestaan. Door het dienstverband te laten bestaan, hoeft de werkgever geen transitievergoeding uit te keren. Dat is voordelig voor de

werkgever, maar niet voor de werknemer.

Om werkgevers te stimuleren de slapende dienstverbanden te beëindigen, heeft de wetgever een compensatieregeling bedacht die per 1 april 2020 ingaat. De compensatie die de werkgever kan krijgen is even hoog als de transitievergoeding waarop de zieke werknemer recht heeft. Deze compensatieregeling geldt voor alle slapende dienstverbanden die vanaf 1 juli 2015 zijn of worden beëindigd.

Meer info

Medewerkers van HJS staan voor u klaar om al uw vragen omtrent belasting, juridische en sociaal-maatschappelijke kwesties te beantwoorden. #

BOOT Oost, Sumatrastraat 314.
tel: 020-233 97 59. Inloopsprekuur:
elke dinsdag van 13:00 tot 17:00 uur.

Hoofdlocatie HJS: Wibautstraat 5A
(Muller Lulofshuis, 2e etage, kamer 02A08.
tel: 06-211 588 82, bereikbaar maandag
t/m donderdag van 9:00-17:00 uur.
website: www.hva.nl/hjs.