

WAB to-do-lijst

Omschrijving onderwerp	Acties	Wanneer	Waarbij kan Vallei ondersteunen?
<p>Ketenregeling Er ontstaat een vast contract bij een 4e opvolgend contract en/of als de contracten gezamenlijk een periode van 3 jaar overschrijden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> In kaart brengen tijdelijke contracten en maximale duur op basis van het nieuwe recht. Voor nieuwe medewerkers de nieuwe wetgeving hanteren. 	<p>Per direct</p> <p>Bij indiensttreding nieuwe medewerkers</p>	<ul style="list-style-type: none"> Advies bij het opstellen van HR-beleid en contractvormen.
<p>Transitievergoeding De transitievergoeding bedraagt 1/3 maandsalaris per jaar als het dienstverband op initiatief van de werkgever wordt beëindigd. De vergoeding wordt berekend op basis van de daadwerkelijke duur van het dienstverband.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Inventariseren van welke medewerkers binnenkort afscheid genomen kan/moet worden en de hoogte van de transitievergoeding voor 2019 en 2020 berekenen. In kaart brengen en begroten kosten als tijdelijke contracten in 2020 niet worden verlengd. 	<p>Per direct</p> <p>Vanaf 1 januari 2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> Berekenen van de transitievergoeding. Advies over bepalingen in het contract, zoals het aanzeggen bij voorbaat. Ondersteuning bij beëindiging arbeidscontract.
<p>Ontslagrecht Er wordt een cumulatiegrond toegevoegd aan de ontslaggronden. Deze bepaalt dat meerdere gronden met elkaar gecombineerd mogen worden om tot een ontslagzaak te komen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Inventariseren in hoeverre dossiers op orde zijn van medewerkers waarvan u afscheid wilt nemen. Verschil transitievergoeding 2019 en 2020 berekenen → indien het verschil groot is, zal de medewerker mogelijk eerder instemmen om in 2019 afscheid van elkaar te nemen. 	<p>Per direct</p>	<ul style="list-style-type: none"> Dossiers beoordelen. Stappenplan verbetertraject. Ondersteuning bij verbetertraject en gesprekken met medewerkers. Ondersteuning bij selectie en ontwikkeling van medewerkers.

<p>Oproepkrachten Als werkgever moet je werknemers met een oproep- of min-maxcontract (iedere) 12 maanden een schriftelijk aanbod doen met een contract met een vast aantal uren. Het aantal uren moet gebaseerd worden op het gemiddeld aantal gewerkte uren van de twaalf maanden daarvoor.</p> <p>Werknemers hoeven zo'n aanbod overigens niet te accepteren; als zij het prima vinden om met een flexibel contract te blijven werken, mag dat.</p> <p>Een oproep moet minstens 4 dagen van tevoren schriftelijk worden gedaan. De cao kan hier vanaf wijken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> In kaart brengen oproepcontracten en bepalen of het wenselijk is om de oproepkrachten een dienstverband met vaste omvang aan te bieden. Vervolgens (schriftelijk) aanbod formuleren voor oproepkrachten die 1 januari 2020 een jaar of langer werkzaam zijn, of afscheid nemen (indien mogelijk). Oproepsysteem aanpassen. Bepalen in welke mate flexibele arbeid noodzakelijk en/of wenselijk is. 	<p>Zo snel mogelijk</p> <p>1 januari 2020</p> <p>1 januari 2020</p>	<ul style="list-style-type: none"> Advies bij strategische personeelsplanning. Bepalen aantal werknemers met oproep- of min-maxcontract (flexibele schil). Opstellen arbeidscontracten. Ondersteuning bij gesprekken met medewerkers. Ondersteuning bij beëindiging arbeidscontract.
<p>Payroll Payrollers die ingehuurd worden, krijgen vrijwel dezelfde status als eigen medewerkers op het gebied van primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Het payrollbedrijf informeren over de geldende arbeidsvoorwaarden. In gesprek gaan met payrollbedrijf over de kostenstijging. Overwegen van alternatieven voor payrolling. 	<p>1 januari 2020</p> <p>Zo snel mogelijk</p>	<ul style="list-style-type: none"> Advies bij strategische personeelsplanning. Bepalen omvang van flexibele schil.
<p>WW-premie Voor medewerkers met een (schriftelijk) contract voor onbepaalde tijd met een vaste arbeidsduur betalen werkgevers een lagere premie dan voor medewerkers met een flexibel contract. Het verschil is 5% in premie.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Zorgen dat het soort contract op de loonstrook is vermeld. Dit wordt verzorgd door het salarissysteem. Zorgen dat er voor iedere medewerker een (getekende) schriftelijk arbeidscontract is. 	<p>1 januari 2020</p> <p>Per direct</p>	<ul style="list-style-type: none"> Bepalen of hoge/lage premie toegepast dient te worden. Opstellen schriftelijk arbeidscontract. Bewaking ondertekening arbeidscontract. Opslaan getekende arbeidscontract in Qwoater.