



Presentatie

**Greenport Arnhem-Nijmegen**

juni 2015

# AB Oost

- Bestaat 52 jaar
- De AB organisaties werken samen maar opereren autonoom
- Een coöperatie van en voor leden
- AB Oost richt zich primair op Agri & Food
- > 10.000 leden
- > 6.000 klanten
- € 95.000.000,-- omzet in 2014

# AB Oost bedrijven

- CVAB: Bedrijfsverzorgers Agri
- BVAD: Detachering Agri
- ABS: Uitzendkrachten fase A, B en C
- Asbestsanering
- Payroll
- Arveo (Dld)
- Cross Border Services: arbeidsmigranten

# Missie & Visie AB Oost

## Missie

De beste *regisseur van flexibele arbeid* zijn voor organisaties en medewerkers binnen de Agri & Food en aanverwante sectoren.

## Visie

Wij bieden *zekerheid* door flexibilisering van arbeid zo te regisseren dat het *waarde* toevoegt aan *continuïteit en groei* bij onze beide klantpartijen.

# AB Oost DNA

- Medewerkers uit de praktijk
- Hands on mentaliteit



# Cross Border Services BV



- Actief in Agri, Food, Glastuinbouw & Industrie
- Mix tussen volume klanten en MKB
- Specialist in op- en afschalen van grote groepen
- Veel dagjeswerk bij klanten
- 's Winters dagelijks 800 arbeidsmigranten aan het werk
- 's Zomers dagelijks 3.000 arbeidsmigranten aan het werk
- Werkgebied: Friesland, Drenthe, Flevoland, Gelderland & Overijssel
- Naleving wet- en regelgeving
- Deelname commissies ABU

# Cross Border Services BV

- 10 jaar ervaring
- Jaarlijks werving van 5.000 arbeidsmigranten
- 250 auto's op de weg / busjes
- 60 woonlocaties
- Binding: veel medewerkers komen jaarlijks bij ons terug
- € 30.000.000,-- omzet in 2014

# BackOffice in Dronten

- Aanvragen voor recruiters in Polen
- Planning → 100% leveringsgarantie
- Huisvesting
- Vervoer
- Vertalingen → arbo, werkinstructies, etc.
- BSN Nummers
- Zorgverzekering
- Urenverwerking
- Administratie
- Operational excellence



# Back en front office Huissen

- Anna Maks en Ewa Kuiper zijn dagelijks bereikbaar voor de werkmigranten en zorgen o.a. voor juiste arbeidsovereenkomsten, logistiek, communicatie.
- Tonnie Neijenhuis fungeert als aanspreekpunt voor opdrachtgevers en NL uitzendkrachten in de tuinbouw.



# Wet Werk en Zekerheid

- Flexbepalingen
- Ontslagrecht
- Inlenersbeloning

# Aanzegtermijn

per 1 januari 2015

- Schriftelijk: arbeidsovereenkomst wel of niet verlengen
- Verlengen → welke voorwaarden
- Een maand voor het einde bepaalde tijd contract tenzij
  - Einde niet op kalenderdatum gesteld (project of bepaald werk)
  - < 6 maanden
  - Uitzendbeding
- Niet nakomen
  - Niet = boete één maandsalaris
  - Te laat = naar rato van de maand aanzegtermijn te laat
  - Vervaltermijn is twee maanden na einde arbeidsovereenkomst
- Geen overgangsrecht

# Proeftijd

per 1 januari 2015

- Verbod op proeftijd voor contracten voor bepaalde tijd van ten hoogste zes maanden
- Overgangsrecht
  - Arbeidsovereenkomsten die nog “lopen” per 1 januari 2015 → oude regels van toepassing tot einde arbeidsovereenkomst
- 13 mei jl. 1<sup>e</sup> uitspraak proeftijd niet rechtsgeldig
  - Doorbetaling loon
  - Tewerkstelling

# Ketenbepaling

## per 1 juli 2015

- Aantal contracten
  - 3 arbeidsovereenkomsten in 3 jaar **wordt 3 in 2 jaar**
  - afwijken in cao is onder voorwaarden beperkt mogelijk
  - Cao voor uitzendkrachten maakt hiervan gebruik:
    - In fase B: 8 arbeidsovereenkomsten in 2 jaar → 6 in 4
- Onderbreking keten → meer dan 6 maanden i.p.v. 3
- Keten niet van toepassing
  - jongeren onder 18 met gem. arbeidsomvang van max 12 uur per week
  - arbeidsovereenkomsten i.v.m. BBL

# Ontslagrecht per 1 juli 2015

- Transitievergoeding
- Beëindigingsovereenkomst
- Twee ontslagroutes
  - UWV werkbedrijf
  - Kantonrechter
- Beroep - Hoger beroep - Cassatie

# Transitievergoeding

- Arbeidsovereenkomst(en) van tenminste 24 maanden
- Opzegging door werkgever
- Ontbinden op verzoek van werkgever
- Na een einde van rechtswege (dus ook BT)
  - op initiatief van de werkgever niet aansluitend voortgezet &
  - voor het einde geen opvolgende arbeidsovereenkomst (tussentijds opzegbaar) binnen 6 maanden aangegaan
- Wettelijk recht van werknemer
  - Aanspraak maken binnen drie maanden na afloop dienstverband



# Transitievergoeding

- 1e 20 halve jaren: 1/6 maandloon per half jaar
- Na 10 jaar: 1/4 maandloon per half jaar
  
- Tot 1-1-2020: werkgever minder dan 25 werknemers: opbouw vanaf 1 mei 2013
- Gemaximeerd op een jaarsalaris of € 75.000
- Let op opvolgend werkgeverschap
- Kosten in mindering
  - Transitiekosten (voorkomen of bekorten werkloosheid)
  - Inzetbaarheidskosten (bevorderen van de bredere inzetbaarheid tijdens ao)

# Transitievergoeding Overgangsrecht

Einde van de arbeidsovereenkomst is gelegen:

- Na 1-7-'15: onderbrekingstermijn > 6 maanden
- Voor 1-7-'12: onderbrekingstermijn: > 3 maanden of cao termijn
- Periode 1-7-'12 tot 1-7-'15: > 6 maanden
  - tenzij een OT volgt → dan >3 maanden of cao termijn

# Beëindiging wederzijds goedvinden

- Schriftelijk = beëindigingsovereenkomst
- Bedenktijd werknemer = 2 weken
  - Werknemer heeft het recht om deze overeenkomst door middel van een schriftelijke melding aan de werkgever binnen veertien dagen na de totstandkoming te ontbinden (herroepen).
  - Werknemer hoeft geen reden te vermelden
- Noem 2 weken bedenktijd om verlenging tot 3 weken te voorkomen
  - Bedenktijd = 3 weken indien niet opgenomen in de beëindigingsovereenkomst
- Vergoeding niet verplicht
- Wat doet WWZ (transitievergoeding) met schikkingsbereidheid?

# Ontslagroutes

- UWV WERKbedrijf
  - Vaste procedure indiening en behandeling UWV (regeling UWV procedure)
  - Bedrijfseconomische redenen
  - Langdurige arbeidsongeschiktheid
- Kantonrechter
  - In persoon gelegen redenen
- Dwingende verdeling, dus geen vermenging
- Gekozen grondslag moet toereikend zijn
- Transitievergoeding

# Inlenersbeloning

- **Hoofdregel van inlenersbeloning**  
Gelijke beloning als de vaste medewerker die rechtstreeks bij de opdrachtgever in dienst is in (soort) gelijke functie. Daar mag en kan de uitzendkracht geen uitzondering op zijn.
- Per 30 maart 2015 vanaf dag 1

# Inlenersbeloning

## Overeenkomstig bepalingen inlenende onderneming

1. geldende periodeloon in de schaal
2. arbeidsduurverkorting per week/maand/jaar/periode
3. toeslagen voor overwerk, verschoven uren, onregelmatigheid (waaronder feestdagentoeslag) en ploegentoeslag
4. initiële loonsverhoging, hoogte en tijdstip
5. kostenvergoeding; reiskosten, pensionkosten, gereedschapskosten en andere kosten noodzakelijk vanwege de uitoefening van de functie
6. periodieken, hoogte en tijdstip

# Vragen?