

# Wat kunnen werknemers claimen als werkgever nalatig is?



**Een werkgever heeft op personeelsgebied allerlei verplichtingen, die in de praktijk niet altijd goed worden toegepast. Toch loopt dit gelukkig niet altijd fout af. Werknemers zijn vaak niet of te laat op de hoogte, of ze weten niet op welke manier ze aanspraak kunnen maken op hetgeen waarop ze formeel recht kunnen hebben.**

Maar steeds vaker zijn werknemers wel op tijd op de hoogte van hun rechten, met alle gevolgen van dien. Zo'n fout kan uw organisatie dan duur komen te staan.

In dit artikel worden een aantal onderwerpen behandeld die in de praktijk nog wel eens onjuist of onvolledig worden toegepast in organisaties.

## Tijdig aangeven verlengen tijdelijke contract

Uiterlijk een maand voor afloop van het tijdelijke contract van een werknemer moet uw organisatie de [werknemer aanzeggen \(tool\)](#). Dit betekent dat u aangeeft of u het contract wel of niet gaat verlengen. In geval van verlenging moet u ook aangeven welke arbeidsvoorwaarden van toepassing zullen zijn. Deze verplichting geldt niet wanneer het gaat om een tijdelijk contract van korter dan zes maanden.

Wanneer uw organisatie zich niet houdt aan deze aanzegverplichting kan een werknemer aanspraak maken op een zogenoemde aanzegboete. Uw organisatie betaalt de boete over de periode dat te laat is aangezegd, met een maximum van één maandsalaris. De grondslag voor deze boete is het maandsalaris, waarbij geen rekening wordt gehouden met vakantiebijslag en andere loonemolumenten.

Een werknemer heeft tot twee maanden na afloop van het dienstverband de tijd om deze boete te claimen. Een voorbeeld. Een werknemer heeft een maandsalaris van € 2.700 en zijn contract loopt af per 1 juli. Door omstandigheden doet u de aanzegging pas op 10 juni. U bent dus 10 dagen te laat. De werknemer kan aanspraak maken op  $10/30 \times € 2.700 = € 900$  en hij heeft tot 1 september de mogelijkheid om dit op te eisen.

### Due diligence onderzoek

De aandachtspunten die in dit artikel zijn genoemd, vormen ook steeds vaker een onderdeel van due diligence. Bij zo'n due diligence wordt een organisatie in geval van een mogelijke overname zorgvuldig geanalyseerd op economische, juridische, fiscale en financiële omstandigheden. Onvoldoende aandacht voor de genoemde onderwerpen in het artikel betekent dan in de praktijk vaak dat de onderneming minder waard is dan wat uit bijvoorbeeld de balans zou blijken. En dat is zonde!

## Oproepkracht contract voor vaste uren aanbieden

Een oproepkracht is een werknemer met wie geen contracturen zijn afgesproken. Voor een oproepkracht bent u de hoge Awf-premie verschuldigd. Uitzondering hierop is een oproepkracht die jonger is dan 21 jaar en minder dan 52 uren per maand (of 48 uren per vier weken) heeft gewerkt.

Uw organisatie is verplicht om de oproepkracht na (elke) 12 maanden dienstverband een [contract voor vaste uren aan te bieden \(tool\)](#). Het aantal vaste uren dat u de werknemer moet aanbieden moet ten minste het gemiddelde aantal uren in de afgelopen periode van 12 maanden zijn.

Dit aanbod doet u in de 13e maand en bij acceptatie wordt de oproepovereenkomst uiterlijk vanaf de 15e maand omgezet in een dienstverband met vaste uren. Wanneer er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd, bent u de lage Awf-premie verschuldigd als er een schriftelijke overeenkomst is.

Accepteert de oproepkracht het vaste urenaanbod niet, dan doet u er verstandig aan om dit schriftelijk aan de oproepkracht te bevestigen. Ook agendeert u dat u na de volgende periode van 12 maanden het aanbod voor een dienstverband met vaste uren wederom moet doen.

### Vaste uren uitbetalen plus boete

Wanneer uw organisatie het verplichte contractaanbod voor vaste uren niet doet, heeft de oproepkracht vijf jaar lang de tijd om u alsnog aan dit aanbod tot vaste uren te houden. Uw organisatie loopt dan het risico dat u met terugwerkende kracht deze uren alsnog moet uitbetalen. Over deze te laat betaalde uren zult u wellicht ook nog een boete van mogelijk 50% moeten betalen.

Een voorbeeld. In de afgelopen 12 maanden heeft een oproepkracht 520 uur gewerkt. In de 13e maand moet u de werknemer een aanbod doen van ten minste tien uur per week. Wanneer u dit aanbod niet doet, kan de werknemer aanspraak maken op in totaal maximaal vijf jaar 520 uren.

Stel dat de werknemer in deze periode 'maar' 1.600 uren heeft gewerkt, dan loopt uw organisatie het risico dat de werknemer nog 1.000 uren kan claimen zonder dat hij daarvoor hoeft te werken. Hierover kunt u dan ook nog 50% boete vanwege te late betaling verschuldigd zijn. Met een uurloon van € 15 per uur kan de schade dan tot € 22.500 oplopen (1.000 uren × € 15 per uur + 50% boete).

#### Pas op voor ketenaansprakelijkheid voor het loon

Sinds 1 januari 2015 is de Wet aanpak schijnconstructies (WAS) van toepassing. Onderdeel hiervan is de ketenaansprakelijkheid voor loon. Dit houdt in dat de werknemer van een onderaannemer uw organisatie als opdrachtgever aansprakelijk kan stellen voor betaling van het juiste loon waarop hij recht heeft op het moment dat hij bij u werkzaamheden uitvoerde. Bijvoorbeeld bij een te laag cao-loon en het niet uitbetalen van overwerk en de bijbehorende toeslagen. Hetzelfde geldt voor in de cao voorgeschreven kostenvergoedingen, zoals reiskosten. Deze ketenaansprakelijkheid voor loon is ook van toepassing op uitzendbedrijven. Betaalde het uitzendbureau de uitzendkracht die uw organisatie inleende te weinig uit? Dan kan de uitzendkracht uw organisatie hiervoor aansprakelijk stellen.

### Transitievergoeding bij beëindiging dienstverband

Als uw organisatie het dienstverband met een werknemer beëindigt, heeft de werknemer recht op [een transitievergoeding \(tool\)](#). Deze transitievergoeding bedraagt een derde maandsalaris per jaar dat de werknemer bij uw organisatie in dienst is geweest. U bent ook een transitievergoeding verschuldigd wanneer een tijdelijk contract met de werknemer niet wordt verlengd. Neemt de werknemer zelf ontslag, dan hoeft uw organisatie geen transitievergoeding te betalen.

De werknemer kan tot drie maanden na afloop van het dienstverband de transitievergoeding bij u opeisen. In het uiterste geval zal hij hiervoor een procedure moeten opstarten bij de kantonrechter. Genoemde drie maanden zijn niet van toepassing wanneer de transitievergoeding schriftelijk is overeengekomen.

**De sectorindeling is afhankelijk van de werkzaamheden die in loondienst worden uitgevoerd**

## Gewijzigde sectorindeling kenbaar maken

Uw organisatie is [ingedeeld in een bepaalde sector \(artikel\)](#) en mogelijk is er een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) en pensioenregeling van toepassing. Een wijziging binnen het personeelsbestand of wanneer er sprake is van andere bedrijfsactiviteiten kan hierop invloed hebben. Denk aan een bakkerij die uitbreidt met een lunchroom, een aannemingsbedrijf dat naast de bouwwerkzaamheden voortaan ook zelf de schilders- en montagewerkzaamheden uitvoert en een agrarische onderneming die besluit een zorgboerderij te beginnen.

De sectorindeling is afhankelijk van de werkzaamheden die in loondienst worden uitgevoerd. Wanneer uw organisatie heeft besloten meer gebruik te maken van uitzendkrachten of zzp'ers, kan dit het gevolg hebben dat de sectorindeling niet langer klopt. U moet dit dan zelf kenbaar maken bij de Belastingdienst.

De sectorindeling heeft invloed op de hoogte van de gedifferentieerde werkhervattingskaspremie (premie Whk). Een deel hiervan kan worden ingehouden op het loon van de werknemers, namelijk 50% van het WGA-deel van deze premie.

## Voor veel sectoren geldt een verplichte pensioenregeling

### De juiste cao toepassen

Voor toepassing van de juiste cao is de werkingssfeer van de betreffende cao bepalend. In de meeste gevallen moet worden gekeken naar de bedrijfsactiviteiten of de omzet. Maar in sommige cao's moet men juist kijken naar de loonsom of de gewerkte uren.

Als gevolg hiervan komt het voor dat niet op voorhand de meest logische cao de juiste is. Ook is het mogelijk dat er meerdere cao's van toepassing zijn. Wanneer u de verkeerde cao toepast, kan dit invloed hebben op de arbeidsvoorwaarden van de werknemers. Mogelijk past u de verkeerde loonschalen toe of kent u te veel of te weinig vrije dagen toe.

Daarnaast loopt u het risico ten onrechte bepaalde vergoedingen en verstrekkingen niet op juiste wijze toe te passen. Een werknemer kan tot vijf jaar een claim indienen wanneer er recht op nabetaling van het één en ander bestaat. Kortom, zo'n claim kan een fors risico voor uw organisatie betekenen.

Voor veel sectoren geldt [een verplichte pensioenregeling \(artikel\)](#). Ook in dit geval kan de juiste toepassing afhangen van diverse criteria, namelijk bedrijfsactiviteiten, omzet, loonsom en arbeidsuren. Foute toepassing of de aanname dat er geen pensioenverplichting van toepassing is, kan enorme financiële gevolgen hebben. Een pensioenfonds kan zelfs nog tot langer dan vijf jaar terug in de tijd gaan.

### **Samenwerken loont!**

Een goede samenwerking tussen de afdelingen salarisadministratie en HR is een aanrader. Maak afspraken wie waarvoor verantwoordelijk is en houd elkaar op de hoogte over wat er op welk moment met een werknemer is afgesproken. Hierdoor houdt u elkaar scherp en kunt u fouten die in dit artikel zijn genoemd voorkomen.

Meer leren over dit onderwerp? Volg dan de training [Samenwerking tussen HR en salarisadministratie](#).

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Roelof van Marrum, specialist werkgeverszaken bij [Operius](#), e-mail: [info@operius.nl](mailto:info@operius.nl)

## Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kunt u bijdragen aan een beter rendement van uw organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Salaris Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)