

## **Wetswijzigingen arbeidsrecht op een rij**

### Transitievergoeding

De maximale transitievergoeding wordt verhoogd naar 84.000 euro bruto, tenzij het jaarsalaris hoger is dan dit bedrag, dan is het gelijk aan het jaarsalaris. Het is mogelijk om in een cao of arbeidsovereenkomst een hoger bedrag op te nemen. Werkgever en werknemer mogen ten gunste van de werknemer afwijken.

### Compensatie transitievergoeding bij overlijden of pensioen

Als werknemers ontslagen worden, moet de werkgever een transitievergoeding betalen. Dat moet ook als een bedrijf stopt omdat de directeur-eigenaar overlijdt of met pensioen gaat. Het kabinet heeft hiertoe besloten omdat het betalen van transitievergoedingen bij bedrijfsbeëindiging, met name voor kleine werkgevers, ongewenste financiële gevolgen kan hebben. Er is een compensatieregeling in het leven geroepen zodat een werkgever de transitievergoeding terug kan krijgen van het UWV. Het moet dan onder andere wel gaan om een klein bedrijf met minder dan 25 werknemers.

### Pensioenregeling payrollwerknemers

Vanaf 1 januari 2021 hebben payrollwerknemers recht op 'een adequate pensioenregeling'. In de praktijk betekent dit dat de payrollwerkgever zorg moet dragen voor een adequate pensioenregeling voor payrollwerknemers. De payrollwerkgever dient voor de payrollkrachten aansluiting te zoeken bij de pensioenregeling van de sector óf een eigen adequate pensioenregeling. In geval sprake is van een verplichtstelling bij de pensioenregeling, is de payrollwerkgever gehouden de payrollmedewerkers aan te melden voor deze verplichte pensioenregeling. Als de payrollwerkgever kiest voor een eigen adequate pensioenregeling gelden er een aantal voorwaarden waar de pensioenregeling aan moet voldoen.

### Vaste reiskostenvergoeding

Vaste reiskosten worden ook tot 1 februari nog onbelast vergoed, ook al worden die door het thuiswerken niet meer (volledig) gemaakt. Voorwaarde is wel dat het vaste vergoedingen betreft die al voor 13 maart 2020 golden. De VCP gaat graag het gesprek aan met het kabinet over de periode na 1 februari.

### Vaste arbeidsomvang oproepkrachten

Met inwerkingtreding van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) moet de oproepkracht na 12 maanden een aanbod krijgen voor een vast aantal uren. De termijn voor aanvaarding van het aanbod is ten minste een maand. De woorden 'ten minste' worden geschrapt. De werknemer moet dus binnen een maand laten weten of hij op het aanbod ingaat. Hij hoeft het aanbod niet te accepteren. Hij kan ervoor kiezen om zijn contract volledig op oproepbasis voort te zetten. Als de oproepkracht het aanbod accepteert, moet dat uiterlijk ingaan op de eerste dag van de 15<sup>de</sup> maand. Deze wijziging is per 1 juli 2021 van kracht.