

Administratie Partners B.V.

Wiersedreef 26

3433 ZX Nieuwegein

Tel.: 030 6081615

Fax: 030 6080984

info@administratie-partners.nl

www.administratie-partners.nl

Nieuwegein, 12 mei 2014

Betreft: "wijzigingen arbeids- en ontslagrecht 2014"

Geachte Heer / Mevrouw,

Er zitten een aantal van direct belang zijnde wetswijzigingen aan te komen vanuit het wetsvoorstel Werk en Zekerheid. De meeste zaken hieruit staan geagendeerd voor 1 juli 2015. M.b.t. werknemers met flexibele arbeidsrelaties worden echter al per 1 juli 2014 een aantal zaken ingevoerd waarmee rekening gehouden moet worden. Het wetsvoorstel is de Tweede Kamer al gepasseerd en ligt nu ter beoordeling bij de Eerste Kamer. De algemene verwachting is dat het wetsvoorstel - wellicht op bepaalde punten iets bijgesteld - ook door de Eerste Kamer zal worden aangenomen. Het is verstandig om in voorkomende gevallen hier alvast rekening mee te houden of zodra aan de orde, contact op te nemen met uw contactpersoon bij Administratie Partners.

Aanzegtermijn

Bij arbeidscontracten voor bepaalde tijd, met een overeengekomen duur van langer dan zes maanden, gaat met ingang van 1 juli 2014 een zogeheten aanzegverplichting gelden. Dit betekent dat u, ten minste één maand voor de overeengekomen einddatum, aan uw werknemer schriftelijk moet mededelen of dat u van plan bent het contract te verlengen of niet. Als u dat niet op tijd doet dan is de sanctie die daaruit volgt doorbetaling van salaris over maximaal 1 maand vanaf het moment van de aanzegging.

Als u aanzegt het contract te verlengen, dan is het verstandig in dit bericht ook de voorwaarden van de verlenging te vermelden. Doet u dat niet dan blijven dezelfde voorwaarden van het vorige tijdelijke contract van toepassing. Als de einddatum van het arbeidscontract afhankelijk is van afronding van een project hoeft u uw werknemer geen schriftelijke aanzegging te doen. Het is dan vaak ook lastig om de einddatum op voorhand al te bepalen.

Met betrekking tot het punt van aanzegging zult u al voor 1 juli 2014 moeten bekijken of dat er bijvoorbeeld contracten eindigen per 1 augustus 2014, waarvoor u dus wordt geacht in juni al aanzegging te doen. (Bij CAO kunnen afwijkende bepalingen als overgangsrecht van toepassing zijn).

Concurrentiebeding

In arbeidscontracten voor bepaalde tijd, met een overeengekomen duur van zes maanden of korter, kan na 1 juli 2014 in principe geen concurrentiebeding meer overeengekomen worden. Alleen bij zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang kunt u dit nog toepassen, en mits gemotiveerd, opnemen in het arbeidscontract.

Zodra het arbeidscontract van 6 maanden of korter wordt voortgezet in een contract voor onbepaalde tijd, kan alsnog een concurrentiebeding overeengekomen worden.



Proeftijd

In arbeidscontracten voor bepaalde tijd, met een overeengekomen duur van zes maanden of korter, kan na 1 juli 2014 geen proeftijd meer overeengekomen worden. Als u toch een proeftijd met uw werknemer wil overeenkomen zal de contractduur langer moeten zijn dan zes maanden, ten minste langer met de duur van de proeftijd.

Oroepovereenkomsten

Op dit moment is het mogelijk om in geval van oproepovereenkomsten zoals bijvoorbeeld een min/maxcontract of een nul urencontract voor periodes waarop niet gewerkt wordt voor de duur van maximaal zes maanden loon uit te sluiten. (Bij CAO kunnen afwijkende bepalingen van toepassing zijn). Na 1 juli 2014 kan alleen bij CAO nog afgeweken worden van de zes maanden termijn zodra de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang kennen.

Ketenregeling

Onder de huidige wetgeving is het nog mogelijk om binnen een periode van 3 jaar maximaal 3 arbeidscontracten voor bepaalde tijd aan te gaan met uw werknemer zonder dat er een dienstverband voor onbepaalde tijd ontstaat. Tussenpozen van maximaal 3 maanden worden daarbij meegeteld. Na deze keten ontstaat automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ingaande 1 juli 2015 gaat dit veranderen.

Na deze datum ontstaat er geen vast dienstverband bij maximaal 3 arbeidscontracten in 2 jaar, waarbij tussenpozen van 6 maanden worden meegeteld. Betreft het een vierde contract of langere periode dan 2 jaar dan ontstaat er automatisch een contract voor onbepaalde tijd. (Bij CAO kunnen afwijkende bepalingen van toepassing zijn).

Als u ingaande heden een bestaand contract voor bepaalde tijd voor de eerste keer gaat verlengen, dan kan het verstandig zijn de einddatum te bepalen voor 1 juli 2015, dan geldt de nieuwe ketenregeling namelijk nog niet. Er kan dan op dat moment, gebruik makend van het overgangsrecht, nog een derde arbeidscontract voor bepaalde tijd worden aangegaan, als ten minste de totale looptijd de 3 jaar niet overstijgt.

Ontslag werknemer

Na 1 juli 2015 kan er zodra er sprake is van het aanzeggen van ontslag aan uw werknemer door u niet zelf meer de keuze gemaakt worden of u de procedure wilt laten lopen via UWV of via de kantonrechter. In geval van ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid of om bedrijfseconomische redenen moet bij de UWV aangeklopt worden. In geval van ontslag vanwege disfunctioneren is het kantongerecht het aangewezen loket. Net zoals de UWV dit al deed zal ook de kantonrechter rekening moeten houden met de wettelijke opzegtermijnen.

Ontslag vanwege disfunctioneren is alleen mogelijk indien de werknemer :

- voldoende kans gekregen heeft zich te verbeteren
- niet kan worden herplaatst in een meer passende functie
- disfunctioneren niet valt te verwijten omwille van onvoldoende scholing (geef als werkgever voldoende gelegenheid voor scholing)

Voor beëindigingsovereenkomsten met wederzijds goedvinden geldt dat vanaf ondertekening werknemers een bedenktijd van twee weken hebben waarin de werknemer zonder opgave van redenen, terug kan komen op de gesloten beëindigingsovereenkomst. Als de werkgever heeft verzuimd dit schriftelijk aan de werknemer kenbaar te maken, wordt de bedenktijd verlengd naar drie weken.

Transitievergoeding

Zowel bij ontslag door de kantonrechter alsook bij ontslag door UWV krijgen werknemers die ontslagen worden en ten minste een dienstverband hebben gehad van 2 jaar een transitievergoeding mee. De huidige kantonrechttersformule komt daarmee te vervallen.

Hoogachtend,

ADMINISTRATIE PARTNERS B.V.
Arie van den Dool