

Wijzigingen in het arbeidsrecht, nu al van belang !

De wetgeving die het arbeidsrecht drastisch verandert wordt in 3 tranches ingevoerd, te beginnen op 1 januari 2015. Lopende arbeidsovereenkomsten en in 2014 gesloten arbeidsovereenkomsten moeten nu al worden beoordeeld op de gevolgen van de nieuwe wetgeving. Is er voornemen om een arbeidsovereenkomst te beëindigen dan is het voor zowel werkgever als werknemer van belang om de gevolgen van de nieuwe wetgeving in aanmerking te nemen. Zowel in het oude als het nieuwe recht geldt, bijstand door een op arbeidsrecht gespecialiseerde advocaat is onontbeerlijk.

Ingangsdatum 1 januari 2015

Concurrentiebeding (*en relatiebeding)

Huidige regeling

Concurrentiebeding (zonder nadere motivering) is mogelijk in arbeidscontracten voor bepaalde en onbepaalde tijd.

Nieuwe wetgeving:

In **bepaalde tijd contracten** is het niet meer toegestaan om een concurrentiebeding op te nemen. Doe je het toch dan gaat de wet voor, er kan door de werkgever dus geen beroep op worden gedaan. Er is één escape, als de werkgever een **zwaarwegend bedrijfsbelang heeft en dit schriftelijk motiveert in de arbeidsovereenkomst** dan is het wel toegestaan. Let op dat de rechter naar verwachting zwaar aan de motivatie zal tillen, het is dus geen kwestie van 'papier is geduldig'. Het concurrentiebeding in **arbeidscontracten voor onbepaalde tijd** kan nog steeds zonder nadere motivering worden overeengekomen.

In en voor 2014 gesloten arbeidsovereenkomsten:

De nieuwe regelgeving over het concurrentiebeding* is van toepassing op alle op of na 1 januari 2015 overeengekomen arbeidsovereenkomsten. **Bedingen in arbeidsovereenkomsten die voor 1 januari 2015 zijn overeengekomen blijven van kracht, ook al is er geen sprake van een zwaarwichtig bedrijfsbelang.**

Bij verlenging van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die voor 1 januari 2015 zijn aangegaan en op of na 1 januari 2015 worden verlengd moet de motivering van het bedrijfsbelang volgens de nieuwe regelgeving worden opgenomen en overeengekomen. Simpelweg verlengen leidt er dus toe dat geen beroep meer kan worden gedaan op het in en voor 2014 overeengekomen concurrentiebeding .

Proeftijd

Huidige regeling:

Een proeftijd in een **tijdelijk arbeidscontract** is ongeacht de duur van het contract altijd mogelijk.

Vanaf 1 januari 2015:

Het is **niet mogelijk** om een proeftijd op te nemen in **tijdelijke arbeidscontracten voor zes maanden of korter**.

In en voor 2014 gesloten arbeidsovereenkomsten

De nieuwe regelgeving over proeftijd is van toepassing op alle op of na 1 januari 2015 overeengekomen arbeids-overeenkomsten. Indien een proeftijd is gewenst, sluit dan een arbeidsovereenkomst duur van méér dan zes maanden. Neem de termijn niet te krap, 6 maanden en één dag is riskant. Een alternatief is het sluiten van een arbeidsovereenkomst voor twee/drie maanden om te bezien of iemand voldoet (nadeel: dan is er al snel sprake van een tweede contract in de keten en ontstaat sneller een overeenkomst voor onbepaalde tijd).

Einde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet meer automatisch!

Een tijdelijk contract loopt van rechtswege af zonder dat de werkgever dat hoeft mede te delen (aanzeggen). Simpelweg het contract laten aflopen of op de laatste dag zeggen dat er morgen niet meer hoeft te worden gewerkt is nu voldoende.

Na 1 januari 2015:

Bij afloop van tijdelijke contracten van zes maanden of langer moet een werkgever uiterlijk één maand voor het aflopen van de arbeidsovereenkomst de werknemer schriftelijk informeren of de arbeidsovereenkomst zal worden verlengd en zo ja onder welke voorwaarden. Indien aan deze verplichting niet wordt voldaan, moet aan de werknemer een boete worden betaald. **De aanzegplicht is van toepassing op alle arbeidscontracten die eindigen op 1 februari 2015 of daarna.** Dit geldt dus ook voor bestaande **contracten** die na 1 januari 2015 eindigen!

Advies:

Neem een aanzegclausule op in de **arbeidsovereenkomst**, of stuur kort na ondertekening van de arbeidsovereenkomst alvast een aanzegging van beëindiging aan de werknemer. Het contract eindigt dan weer volgend de oude/huidige regeling van rechtswege..

Sanctie bij niet aanzeggen:

Bij het niet voldoen aan de aanzegplicht is de werkgever een vergoeding aan de werknemer verschuldigd ter grootte van één maandsalaris. Als een werkgever de verplichting te laat nakomt, dan zal er door de werkgever een vergoeding naar rato moeten worden betaald.

Ingangsdatum 1 juli 2015

Ketenregeling

Huidige regeling

3-3-3 ketenregeling (elkaar opvolgende **tijdelijke arbeidscontracten**)

Maximaal drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten met een maximale contractduur van 36 maanden, pas daarna ontstaat een contract voor onbepaalde tijd. Indien tussen de opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten tussenpozen zitten van meer dan drie maanden, dan wordt de 'keten' doorbroken en begint de telling van arbeidscontracten voor bepaalde tijd opnieuw. Na 3 contracten kon je dus 3 maanden wachten en dan opnieuw **tijdelijke contacten** sluiten.

Vanaf 1 juli 2015:

Maximaal drie **tijdelijke arbeidsovereenkomsten** met een maximale contractduur van 24 maanden. Indien tussen de opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten **tussenpozen zitten van meer dan zes maanden**, dan wordt de 'keten' doorbroken en begint de telling van arbeidscontracten voor bepaalde tijd opnieuw.

Overgangsrecht

De nieuwe ketenregeling is van toepassing op alle **arbeidsovereenkomsten** die ingaan op of na 1 juli 2015. Arbeidsovereenkomsten die voor 1 juli 2015 zijn gesloten tellen enkel mee bij de berekening van de nieuwe ketenregeling indien na 1 juli 2015 een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt gesloten.

Advies

Houd bij het bepalen van de contractduur rekening met de nieuwe ketenregeling. Sluit bijvoorbeeld arbeidsovereenkomsten voor de duur van zeven maanden (eerste contract) en acht maanden (tweede en derde contract). De totale duur van 'de keten' is dan 23 maanden (dus minder dan de maximale duur van 24 maanden), zodat wordt voorkomen dat er een transitievergoeding verschuldigd is (zie hierna) en het nog steeds mogelijk is een proeftijdbeding overeen te komen. Let goed op het overgangsrecht, let op 1 juli 2015, he kan aantrekkelijk zijn om vlak voor 1 juli 2015 een werknemer nog een nieuw derde (jaar)contract aan te bieden. Werknemers moeten dus opletten als ze voor 1 juli een tijdelijk arbeidscontract krijgen aangeboden.

Risico werkgever en rechten werknemer

Bij het niet correct in acht nemen van de nieuwe ketenregeling en het overgangsrecht bestaat mogelijk dat een tijdelijke arbeidsovereenkomst converteert in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Ontslag:

Huidige regeling

Twee wegen. Werkgevers mogen - ongeacht de reden voor ontslag (ontslaggrond) - zelf kiezen of ze werknemers via de kantonrechter of via het UWV ontslaan. Hoger beroep van de ontbindingsprocedure is niet mogelijk.

Nieuwe wetgeving:

Werkgevers mogen niet meer kiezen of ze werknemers via de kantonrechter of via het UWV ontslaan. **Ontslag om bedrijfseconomische reden of na twee jaar ziekte moet via het UWV** en

ontslag om persoonlijke redenen (zoals disfunctioneren) moet door de kantonrechter worden beoordeeld. In beide gevallen staat hoger beroep open. Er kan dus door een hogere rechter worden beslist dat het oordeel van de kantonrechter niet in stand kan blijven! Als de kantonrechter heeft ontbonden kan dat oordeel in beginsel door een hogere rechter worden vernietigd waardoor de arbeidsovereenkomst geacht kan zijn te blijven voortbestaan. Gegeven de duur van gerechtelijke procedures kan er dus langere tijd van onzekerheid bij (ex)werkgever en (ex)werknemer bestaan.

Overgangsrecht

De nieuwe ontslagregelgeving is van toepassing op alle ontslagaanvragen / ontbindingsverzoeken die op of na 1 juli 2015 bij het UWV respectievelijk de kantonrechter worden ingediend.

Advies

Zorg ervoor dat het ontslagdossier aansluit bij de vereisten van de ontslagprocedure en kies de juiste ontslagroute. Bereid een (dreigend) ontslag voor en kies de juiste route of in geval van een werknemer betwist dat de juiste route is gebruikt*! Zoek tijdig rechtsbijstand, dit is geen werk voor amateurs.

Risico *

Bij het indienen van een ontslagverzoek bij de verkeerde instantie en/of zonder inachtneming van de juiste procedurevereisten zal het verzoek worden afgewezen.

Bedenktermijn

Huidige regeling

Geen bedenktermijn bij ondertekening vaststellingsovereenkomst

Nieuwe wetgeving

De werknemer kan zijn schriftelijke (onvoorwaardelijk gegeven) instemming met ontslag binnen 14 dagen schriftelijk herroepen. Als de bedenktermijn niet is opgenomen in de vaststellingsovereenkomst, wordt de bedenktijd verlengd naar drie weken. Dit geldt ook als de werknemer instemt met opzegging en de werkgever de werknemer niet binnen twee werkdagen schriftelijk heeft gewezen op de bedenktermijn.

De nieuwe regelgeving m.b.t. de bedenktermijn is van toepassing op alle arbeids-overeenkomsten die met toestemming van de werknemer na 1 juli 2015 worden beëindigd. Het is aan te bevelen de overeengekomen prestatie door de werkgever onder opschortende voorwaarde van de bedenktermijn van de werknemer op te nemen. Betalingen etc vinden dus dan pas na verstrijken van de bedenktijd plaats.

Risico

Indien de werknemer een beroep doet op de bedenktermijn, eindigt de arbeidsovereenkomst

niet op grond van de vaststellingsovereenkomst.

Transitievergoeding

Huidige regeling

De kantonrechttersformule wordt door kantonrechtters in een ontbindingsprocedure als uitgangspunt genomen bij het bepalen van de hoogte van een ontslagvergoeding. In een kennelijk onredelijk ontslagprocedure (na de UWV-procedure) kan een vergoeding worden toegekend aan de hand van een concrete schadeberekening. Dit zijn twee verschillende procedures met twee verschillende financiële uitkomsten.

Wetgeving nieuw

Er wordt een nieuw soort ontslagvergoeding geïntroduceerd, de zogenaamde **transitievergoeding**, die zal gelden ongeacht de ontslagroute. Alle werknemers (tijdelijk en vast) krijgen bij ontslag na een dienstverband van ten minste twee jaar recht op deze vergoeding. De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van de duur van het dienstverband. De regel is: een derde maandsalaris per dienstjaar en een half maandsalaris voor alle dienstjaren die de werknemer langer dan tien jaar in dienst is geweest. De vergoeding is gemaximeerd tot EUR 75.000 bruto, dan wel een jaarsalaris indien dat hoger is. Kosten die een werkgever t.b.v. de werknemer heeft gemaakt ter bevordering van zijn arbeidsmarktpositie (zoals scholing en outplacement) mogen onder voorwaarden in aftrek worden gebracht op de transitievergoeding. Enkel in uitzonderlijke gevallen (ernstige verwijtbaarheid / slechte financiële situatie) kan de rechter afwijken van de berekening van de transitievergoeding. **Bij de werknemer is de transitievergoeding in beginsel als loon belast, wordt de vergoeding gebruikt voor scholing etc. dan mag onder voorwaarden het bruto bedrag daarvoor worden gebruikt.**

Overgangsrecht

De nieuwe regelgeving is van toepassing op alle contracten die eindigen op 1 juli 2015 of daarna. Voor oudere werknemers en kleine werkgevers geldt overgangsrecht.

Kleine werkgevers, oudere werknemers

Werkgevers met minder dan 25 werknemers mogen, in geval van ontslag om bedrijfseconomische redenen, bij het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding uitgaan van een startdatum van 1 mei 2013, ook al heeft het dienstverband langer geduurd. Kleine werknemer zijn nu in geval van ontslag om bedrijfseconomische redenen geen ontslagvergoeding verschuldigd omdat ze thans meestal kiezen voor de UWV-route. De maatregel moet hen de tijd geven om een potje op te bouwen voor de transitievergoeding. De overgangsperiode duurt tot 1 januari 2020.

Voor oudere werknemers geldt er ook een overgangsregeling. Tot 2020 krijgt een werknemer die bij ontslag ouder dan 50 jaar is en langer dan tien jaar in dienst is geweest, per dienstjaar na hun vijftigste een maandsalaris mee. Deze overgangsregeling duurt ook tot 2020.

Advies

Let op dat ook een transitievergoeding is verschuldigd bij het aflopen van een tijdelijk contract na 24 maanden. Check het overgangsrecht dat op uw organisatie/werknemers van toepassing is. Pas uw scholingsregelingen aan, zodat deze kosten in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding. Bouw goede ontslagdossiers op, zodat rechters akkoord gaan met ontslag.

Risico

Door de introductie van de transitievergoeding, heeft de kantonrechter minder speelruimte bij ontbindingsprocedures (bijvoorbeeld in het geval van disfunctioneren). Tot op heden had de kantonrechter de mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te ontbinden en het gebrek aan ontslagdossier te compenseren door de werknemer een hoge vergoeding toe te kennen. Deze mogelijkheid heeft de kantonrechter in principe straks niet meer, waardoor de verwachting is dat meer ontslagverzoeken zullen worden afgewezen, hetgeen betekent dat de werknemer in dienst blijft. Dossieropbouw wordt dus nog belangrijker.

Scholingsverplichting werkgever

Huidige regeling

Er bestaat geen wettelijke scholingsverplichting

Nieuwe wettelijke regelinmg

Werkgevers worden verplicht werknemer gelegenheid te geven tot scholing die noodzakelijk is voor de uitoefening van zijn functie.

Overgangsrecht

Werkgevers hebben een scholingsverplichting vanaf 1 juli 2015.

Advies

Maak voor elke werknemer scholingsplannen, leg vast welke kosten hiermee zijn gemoeid en kom terugbetalings-/verrekeningsclausules overeen. Leg ook vast als een werknemer scholing weigert of de gegeven gelegenheid niet behoorlijk heeft benut.

Risico

Een werknemer kan niet wegens disfunctioneren ontslagen worden als ongeschiktheid het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer.

Ingangsdatum 1 januari 2016

WW

Huidige regeling

De maximale WW-duur is 38 maanden.

Nieuwe wetgeving

De WW-duur wordt afgebouwd van maximaal 38 naar 24 maanden

Overgangsrecht

De WW-duur wordt vanaf 1 januari 2016 met één maand per kwartaal afgebouwd. Vanaf 2019 is de WW-duur nog maximaal twee jaar.

Advies

Het wordt voor een werknemer nog belangrijker om zijn baan te behouden, nu hij slechts voor een beperkte duur een WW-uitkering kan verkrijgen. Derhalve wordt meer verweer in ontslagzaken verwacht. Een goed ontslagdossier is daarom essentieel.

Risico

De werknemer zal nog meer aansturen op behoud van zijn baan en zich op alle mogelijke manieren verweren tegen een ontslag als hij nog voor slechts beperkte duur een WW-uitkering kan krijgen. Proces- en procedure risico's nemen aanzienlijk toe.

Cao

Met de inwerkingtreding van de wet Werk en zekerheid worden de mogelijkheden om in de cao afwijkende afspraken te maken beperkt (ketenregeling, oproepcontracten). Daarnaast komt er een aantal onderwerpen (transitievergoeding, scholing, ontslagprocedure, derde WW-jaar) waarover afspraken in de cao kunnen worden gemaakt.

Er geldt wel een overgangsregeling voor reeds afgesloten cao's: de afspraken in de cao die de bepalingen in de Wet werk en zekerheid raken blijven van kracht tot de expiratedatum van de betreffende cao, dan wel uiterlijk tot één jaar na ingang van de nieuwe wettelijke regel.

Controleer als werkgever goed welke wijzigingen in de cao worden doorgevoerd en pas het beleid en interne regelgeving daarop aan. Beleid dat is gebaseerd op een oude cao, zal geen effect meer sorteren. Maak van de mogelijkheden gebruik om bij een nieuwe cao de afspraken te beïnvloeden (via de branche/werkgeversvereniging die bij de onderhandelingen aan tafel zit) of overweeg de mogelijkheden van een eigen bedrijfs-cao. In een bedrijfs-cao kan men optimaal op het bedrijf gericht gebruik maken van de afwijkingsmogelijkheden die de wet bij cao toestaat.

Tot slot:

Er komen nog aanpassingen in de wet omdat de arbeidsrechtadvocaten tegen een aantal zaken zijn opgekomen waarvan de minister nu ook vindt dat daar opnieuw naar gekeken moet worden. de basis uitgangspunten worden niet aangetast hooguit wat scherpe kantjes bijgeviold.

*** Aan dit stuk kunnen geen rechten worden ontleend, de inhoud kan niet de plaats innemen van juridisch advies. Raadpleeg een advocaat voor nadere informatie.**