

MEMO/**ARBEIDSRECHT**

mr. D (Dario) Pranjic, Kaiser Advocaten & Belastingadviseurs

Wijzigingen arbeidsrecht 2015

WIJZIGINGEN PER 1 JANUARI 2015:

Aanzegtermijn bij einde tijdelijk arbeidscontract

Vanaf 1 januari 2015 is de werkgever verplicht de werknemer uiterlijk één maand voor het einde van zijn contract schriftelijk te informeren of het arbeidscontract na afloop wel of niet wordt voortgezet en, bij voortzetting, onder welke voorwaarden dit zal gebeuren. Dit geldt overigens alleen voor tijdelijke contracten van 6 maanden of langer.

Houdt de werkgever zich niet aan deze aanzegtermijn, dan is hij de werknemer een vergoeding (boete) verschuldigd gelijk aan één maandsalaris. Is de werkgever te laat, dan is hij een evenredige vergoeding verschuldigd (één week te laat staat gelijk aan een weksalaris als vergoeding). Zorg er daarom voor dat u op tijd deze aanzegging doet!

Proeftijd

Vanaf 1 januari 2015 veranderen de regels m.b.t. tot de proeftijd. Kort gezegd is dan nog het volgende toegestaan:

- Tijdelijk contract van 6 maanden of korter > geen proeftijd!;
- Tijdelijk contract van meer dan 6 maanden maar minder dan 2 jaar > maximaal één maand proeftijd;
- Tijdelijk contract van 2 jaar of langer > maximaal 2 maanden proeftijd.

Als werkgever kunt u zo nodig overwegen om een contract voor 3 of vier maanden aan te gaan (hetgeen dan in wezen een verlengde proeftijd is) of u kunt een contract aangaan voor bijvoorbeeld 8 maanden met 1 maand proeftijd.

Concurrentiebeding alleen bij uitzondering mogelijk

Op dit moment bevatten nog veel arbeidscontracten een concurrentiebeding. Vanaf 1 januari 2015 zijn de regels aangescherpt en is het in de regel niet meer mogelijk een concurrentiebeding op te nemen in een tijdelijk arbeidscontract. Aangenomen wordt dat dit ook voor het relatiebeding geldt, omdat dit als een vorm van een concurrentiebeding wordt gezien.

Een uitzondering kan worden gemaakt wanneer blijkt dat het beding *noodzakelijk* is vanwege *zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen*. De werkgever moet dit goed en schriftelijk (in de arbeidsovereenkomst) motiveren.

Werkgevers doen er goed aan om bij het aangaan van nieuwe arbeidscontracten het concurrentie- en/of relatiebeding aan te passen aan de nieuwe regelgeving. Raadpleeg hiervoor altijd een deskundige arbeidsrechtjurist! Doe dit ook bij het verlengen of omzetten van contracten voor onbepaalde tijd.

Versterking rechten oproep- en uitzendkrachten en payrollwerknemers

De loondoorbetalingsverplichting van de werkgever kan onder omstandigheden worden weggecontracteerd voor de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst. Deze periode kan via een cao worden verlengd.

Vanaf 1 januari 2015 worden de mogelijkheden om deze periode per cao te verlengen ingeperkt. Voor uitzendovereenkomsten gelden weer andere spelregels. Wilt u weten of u het loon van een werknemer moet doorbetalen in geval van bijv. een schorsing of non-actiefstelling, raadpleeg dan altijd een arbeidsrechtjurist.

De rechten van uitzendkrachten en payrollmedewerkers worden verder versterkt doordat uitzendkrachten eerder aanspraak kunnen maken op een vast contract als gevolg van wijzigen t.a.v. het uitzendbeding en de ketenregeling (meer daarover hierna).

Tot slot hebben payrollwerknemers vanaf 1 januari 2015 dezelfde ontslagbescherming als reguliere werknemers en wordt het moeilijker om deze werknemers te ontslaan.

WIJZIGINGEN PER 1 JULI 2015:

Ketenbepaling

De ketenbepaling bepaalt wanneer een werknemer aanspraak kan maken op een vast contract. Vanaf 1 juli 2015 mag een werkgever:

- maximaal 3 tijdelijke arbeidscontracten afsluiten;
- maximaal 2 jaar (thans drie jaar) gebruik maken van elkaar opvolgende tijdelijke arbeidscontracten.

Na 3 tijdelijke arbeidscontracten of na 2 jaar kan de werknemer aanspraak maken op een vast contract. De keten wordt alleen doorbroken als er een periode van meer dan 6 maanden (nu 3 maanden) tussen de tijdelijke contracten zit.

Afwijking per cao is nog steeds mogelijk, maar dan in meer beperkte mate. Voor bestuurders van een rechtspersoon is het van belang om te weten dat er voor hun uitzonderingen gelden. Wilt u weten wat voor u geldt, neem dan contact op met Kaiser Advocaten & Belastingadviseurs.

Nieuwe ontslagregels

Per 1 juli 2015 verandert het ontslagrecht ingrijpend. Nu bepaalt de werkgever nog zelf de ontslagroute: ontslag via het UWV óf via de kantonrechter. Onder het nieuwe ontslagrecht verdwijnt die keuzevrijheid en is de reden voor het ontslag bepalend voor welke procedure de werkgever moet volgen:

- Ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen en ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid gaan via het UWV;
- Ontslag om andere redenen gaat via de kantonrechter.

In beide gevallen heeft de werknemer in beginsel recht op een zogeheten 'transitievergoeding' die in de plaats komt van de ontslagvergoeding (die nu nog op grond van de 'kantonrechttersformule' wordt berekend). De nieuwe regels zijn als volgt:

- een werknemer die 2 jaar of langer heeft gewerkt bij de werkgever heeft recht op een transitievergoeding, zowel bij ontslag via het UWV als bij ontslag via de kantonrechter;

Hebt u vragen naar aanleiding van dit memo? Neem dan contact op met Kaiser Advocaten & Belastingadviseurs via (tel.) 030 669 7000 of via (e-mail) dpranjic@kaisercs.nl. Wij staan u graag te woord.

- Bij ernstige verwijtbaarheid van de werknemer bestaat geen recht op een vergoeding;
- Voor de eerste 10 dienstjaren krijgt de werknemer 1/3^e maandsalaris per dienstjaar; voor elk dienstjaar daarboven krijgt de werknemer 1/2^e maandsalaris. Het maximum is € 75.000,-- of – als dit hoger is – één jaarsalaris.

Bepaalde kosten kan de werkgever van de vergoeding aftrekken, maar het is andersom ook mogelijk dat een werknemer meer toegewezen krijgt van de rechter in het geval van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de werkgever. Tot slot is van belang dat ook de doorlooptijd van een ontslagprocedure van de opzegtermijn kan worden afgetrokken.

Bedenktermijn werknemer

Stemt de werknemer in met zijn ontslag of eindigt het dienstverband doordat werkgever en werknemer een vaststellingsovereenkomst sluiten? Dan kan de werknemer hier nog (zonder opgaaf van redenen!) op terugkomen binnen een termijn van twee weken. De werkgever moet de werknemer wijzen op deze bedenktermijn. Doet de werkgever dat niet, dan wordt de bedenktermijn verlengd tot drie weken.

Pensioenontslag

De werkgever kan onder de nieuwe regelgeving zonder toestemming van het UWV de arbeidsovereenkomst opzeggen als de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Opzeggen na het bereiken van deze leeftijd mag ook. Een vergoeding is bij pensioenontslag niet nodig.

Conclusie en aanbevelingen

Met de invoering van de *Wet werk en zekerheid* is het arbeidsrechtelijke landschap met ingang van dit jaar ingrijpend veranderd. Per 1 juli 2015 staan er weer nieuwe veranderingen voor de deur. De belangrijkste wijzigingen zijn hiervoor kort besproken, maar een goed en volledig advies blijft maatwerk. Bent u goed voorbereid? Laat u adviseren door Kaiser Advocaten & Belastingadviseurs. Wij hebben specialisten in huis op zowel civiel als fiscaal gebied en kunnen tegen een scherp tarief ervoor zorgen dat uw contracten en (HR)beleid up-to-date zijn!

Hebt u vragen naar aanleiding van dit memo? Neem dan contact op met Kaiser Advocaten & Belastingadviseurs via (tel.) 030 669 7000 of via (e-mail) dpranjic@kaisercs.nl. Wij staan u graag te woord.