

Belangrijke wijzigingen arbeidsrecht in 3 fasen!

Wijzigingen per 1 januari 2015 (was 1-7-14)

De volgende wijzigingen treden 1 januari 2015 in werking:

1. De werknemer moet tijdig horen of zijn contract wordt verlengd.
2. Geen proeftijd meer bij een contract van 6 maanden of minder.
3. Geen concurrentiebeding meer mogelijk in een tijdelijk contract

In deze nieuwsbrief lichten we dit verder toe.

Wijzigingen in 2015

In 2015 en 2016 verandert er heel veel. Per 1 juli 2015 zijn de belangrijkste wijzigingen:

- ◆ Max. 3 contracten in 2 jaar mogelijk (was 3 contracten in 3 jaar).
- ◆ Recht op ontslagvergoeding na

- dienstverband van 24 mnd.
- ◆ Verplichte scholing
- ◆ Hoger beroep mogelijk bij ontbinding via kantonrechter of UWV.
- ◆ Bedenktijd bij vaststellings-overeenkomst ontslag.



In deze nieuwsbrief belichten wij de komende wijzigingen in het arbeidsrecht. Deze zijn ingrijpend!

Wilt u meer informatie?

Bel of mail ons dan.
Zie ook onze website

Hoewel wij de inhoud zorgvuldig hebben samengesteld, kan niet worden ingestaan voor eventuele (druk)fouten en onvolledigheden. Deswege wordt geen aansprakelijkheid aanvaard.

In 2016 verandert de WW. De opbouw van rechten wordt vertraagd en de maximale uitkeringsduur wordt 24 maanden. Op de achterzijde staat meer uitleg over de wijzigingen in 2015.

Toelichting wijzigingen per 1 januari 2015

AANZEGGEN CONTRACTSVERLENGING

Uw werknemer moet tijdig horen of u het contract verlengt (aanzeggen). Bij contracten van 6 maanden of langer moet u straks een maand van tevoren schriftelijk (of per e-mail) aankondigen of dit contract verlengd wordt en onder welke voorwaarden er verlenging plaatsvindt.

Bij niet of niet tijdig aanzeggen is een boete verschuldigd die maximaal oploopt tot een maandsalaris (de overeenkomst eindigt overigens wel).

Hieronder vallen ook oproepcontracten of 'min-max' contracten!

Deze regeling gaat gelden voor contracten die aflopen op of na 1 augustus 2014.

Wat kunt u doen?

- ⇒ In uw agenda 5 à 6 weken voor afloop van het contract een notitie opnemen dat u een werknemer schriftelijk moet informeren. Voorbeeld: als het contract op 1 februari 2015 afloopt, zult u uiterlijk op 1 januari 2015 de werknemer schriftelijk moeten informeren.
- ⇒ Uw (standaard) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanpassen aan de nieuwe wet met bijvoorbeeld de volgende bepaling: 'Bij voorbaat geeft de werkgever aan dat deze overeenkomst niet verlengd zal gaan worden, zodat is voldaan aan het bepaalde in artikel 7: 668 Burgerlijk Wetboek (= de aanzegverplichting).'

GEEN PROEFTIJD CONTRACT 6 MAANDEN OF MINDER

Krijgt uw werknemer een contract van een halfjaar of korter, dan mag hier straks geen proeftijd meer in staan. Ook al laat de (bestaande) CAO een proeftijd toe voor contracten voor bepaalde tijd, de nieuwe regeling gaat direct in!

Wat kunt u doen?

- ⇒ Uw (standaard) contracten voor bepaalde tijd die 6 maanden of korter zijn aanpassen na 1 januari 2015. Voortaan arbeidsovereenkomsten aanbieden van 7 maanden of langer waardoor de proeftijd van 1 maand kan worden gehandhaafd.

GEEN CONCURENTIEBEDING IN TIJDELIJK CONTRACT

Bij een tijdelijk contract mag straks in principe geen concurrentiebeding meer worden afgesproken. Dit kan alleen nog als in het contract expliciet wordt aangegeven waarom het in dit specifieke geval nodig is om toch een concurrentiebeding op te nemen. Gaat u er (voorlopig) maar van uit dat een relatiebeding ook als een concurrentiebeding moet worden beschouwd en dus ook niet mogelijk is in bepaalde tijd contracten. Een geheimhoudingsbeding mag nog wel worden bedongen.

Indien er sprake is van voortzetting van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan op dat moment uiteraard wel als voorwaarde een concurrentiebeding worden opgenomen in de voortgezette arbeidsovereenkomst. Let op, dat het oude concurrentiebeding in een contract voor bepaalde tijd, dat na 1 januari 2015 (stilzwijgend) wordt verlengd voor bepaalde tijd, dan ook niet meer geldig is!

Wat kunt u doen?

- ⇒ Uw standaard arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aanpassen indien u toch een concurrentie- of relatiebeding wenst op te nemen. Ook nu al, zodat het concurrentiebeding geen gelding verliest na een eventuele verlenging. Een voorbeeld bepaling: 'Werkgever heeft belang bij de opname van de bedingen genoemd in dit artikel, in verband met het feit dat de werknemer een functie bekleedt waarbij hij in aanraking komt en kennis neemt van bedrijfsgevoelige informatie en/of bedrijfsprocessen, hierbij moet worden gedacht aan die voor de onderneming van essentiële waarde is in het economisch verkeer. Werkgever heeft een zwaarwichtig bedrijfsbelang bij het beschermen van deze informatie'



Veranderingen per 1 juli 2015

Het duurt nog even voordat deze wijzigingen in zullen gaan. Toch het advies vooral kennis te nemen van de wijzigingen over de ketenregeling (verlenging contracten) en de transitievergoeding.

Door slim in te spelen op verlenging van contracten kunt u langer profiteren van de "oude regels".

Op korte termijn zal de Eerste kamer stemmen over de hele wet.

Omdat de Wet Werk en Zekerheid vrijwel zeker wordt ingevoerd, willen wij u in deze nieuwsbrief toch al informeren over de vergaande wijzigingen.

Bij gebrek aan personeel
werken hier mensen.
Behandel ze voorzichtig
ze zijn zeldzaam !!!

Wat treedt in werking op 1 juli 2015?

Ketenregeling:

Nu mag u nog 3 tijdelijke contracten sluiten in een periode van maximaal 3 jaar. Dat is de zogenaamde 'keten van tijdelijke contracten'. Na 1 juli 2015 mogen dat nog ten hoogste 3 contracten zijn in maximaal 2 jaar. De keten start opnieuw na 6 maanden;

Uitzendbureaus:

Uitzendbureaus kunnen op basis van de CAO maximaal 78 weken uitzendovereenkomsten sluiten die onmiddellijk beëindigd kunnen worden. Daarna kan het uitzendbureau voor 4 jaar de ketenregeling uitbreiden;

Transitievergoeding:

Bij beëindiging na 24 maanden dienstverband heeft de werknemer recht op een ontslagvergoeding. Deze is lager dan de huidige kantonrechttersformule, maar wel verplicht. De hoogte is afhankelijk van de lengte van het dienstverband. Voor de eerste 10 jaar dienstverband zal een werknemer een transitievergoeding krijgen van 1/6 maandsalaris voor een half dienstjaar. Daarna wordt het 1/4 maandsalaris. Er zijn vele uitzonderingen en verrekeningen mogelijk, alsmede zijn er overgangsregelingen van toepassing. Laat u zich hierover nader informeren;

Scholingsplicht:

Een werkgever moet de werknemer verplicht gaan scholen;

Ontslag:

De werkgever heeft geen keuze meer een route te kiezen, het is of via het UWV, (of via de ontslagcommissie als dit is vastgesteld in de CAO) of via de Kantonrechter;

Grotere rol CAO's:

Grotere rol van CAO's bij transitievergoeding, ketenregeling, ontslagroute, aanvulling WWV;

Hoger beroep:

Dit wordt mogelijk na een beschikking UWV of ontbinding door de kantonrechter;

Bedenktijd in de vaststellingsovereenkomst:

Als u als werkgever met uw werknemer een beëindigingsovereenkomst sluit, dan kan de werknemer daar binnen twee weken (schriftelijk) op terug komen. Er is zelfs sprake van 3 weken bedenktijd als dit niet schriftelijk aan de werknemer in de overeenkomst of twee dagen na ondertekening, is kenbaar gemaakt. Kortom de werknemer heeft hier extra bescherming;

Passende arbeid:

Na 6 maanden werkloos te zijn geweest, zal een werknemer al passende arbeid moeten aanvaarden. Dit geldt ook als hij dit als zelfstandige kan uitvoeren;

AOW-ers:

Deze groep werknemers kan bij het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd gemakkelijker worden ontslagen. Er zal geen transitievergoeding verschuldigd zijn.