



FORT

HET NIEUWE ARBEIDS- EN ONTSLAGRECHT

De 7 belangrijkste wijzigingen

FORT

Introductie

Met de komst van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) vinden per 1 januari en 1 juli 2015 ingrijpende veranderingen in het arbeids- en ontslagrecht plaats. Een goede voorbereiding daarop is noodzakelijk.

In dit overzicht treft u de 7 belangrijkste wijzigingen op een rij.

Met praktische tips en tricks om zo eenvoudig mogelijk met de nieuwe regels om te gaan.

FORT

Inhoud

1. Proeftijd
2. Concurrentiebeding
3. Aanzegverplichting
4. Ontslagroutes
5. Transitievergoeding
6. Ketenregeling
7. Vaststellingsovereenkomst

FORT

1.1 Proeftijd (1 januari 2015)

Oud

- In een tijdelijk contract met een looptijd van minder dan twee jaar mag een proeftijd van maximaal één maand worden opgenomen.
- In een tijdelijk contract met een looptijd van twee jaar of langer mag een proeftijd van maximaal twee maanden worden opgenomen. Net als in een contract voor onbepaalde tijd.

Nieuw

- In een tijdelijk contract met een looptijd van zes maanden of korter mag géén proeftijd worden opgenomen.
- In een tijdelijk contract met een looptijd langer dan zes maanden maar korter dan twee jaar, mag een proeftijd van maximaal één maand worden opgenomen.
- In een tijdelijk contract met een looptijd van twee jaar of langer mag een proeftijd van maximaal twee maanden worden opgekomen. Net als in een contract voor onbepaalde tijd.

FORT

1.2 Proeftijd (1 januari 2015)

Inwerkingtreding

De nieuwe regeling geldt voor tijdelijke contracten die op of na 1 januari 2015 ingaan.

TIP(S)

Ga met werknemer als eerste een contract voor bijvoorbeeld twee maanden aan. Zie dat contract als de periode waarin u kunt kijken of de werknemer geschikt is. Dat is wel het eerste contract van de keten (zie hierna)!

Ga met werknemer een contract voor zeven maanden aan. Daarin kan een proeftijd van één maand worden opgenomen.

FORT

2.1 Concurrentiebeding (1 januari 2015)

Oud

- In alle arbeidscontracten, voor bepaalde en voor onbepaalde tijd, mag een concurrentiebeding worden opgenomen. Daaronder wordt ook een relatiebeding verstaan.

Nieuw

- In een tijdelijk contract mag in beginsel géén concurrentie- of relatiebeding worden opgenomen.
- Dat is slechts anders indien zo'n beding *'noodzakelijk is wegens zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen'*.
Is daar sprake van, dan dient (op straffe van nietigheid) in het contract (expliciet) te worden beschreven en gemotiveerd om welke belangen het gaat. En ook waarom die belangen het beding noodzakelijk maken.
- In een onbepaalde tijd contract mag wel gewoon een concurrentie- of relatiebeding opgenomen worden.

FORT

2.2 Concurrentiebeding (1 januari 2015)

Inwerkingtreding

De nieuwe regeling geldt voor contracten die op of na 1 januari 2015 ingaan.

TIP(S)

Neem in een tijdelijk contract expliciet op dat werkgever en werknemer zich ervan bewust zijn dat het overeenkomen van een concurrentiebeding in beginsel niet mag, maar dat beide partijen er met een beroep op zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen toch toe overgaan.

Beschrijf zo concreet mogelijk expliciet welke belangen van werkgever beschermd moeten worden en waarom dat zo is.

FORT

3.1 Aanzegverplichting (1 januari 2015)

Oud

- Een contract voor bepaalde tijd loopt op de einddatum van rechtswege af. De werkgever hoeft voorafgaand aan dat moment niets te doen.

Nieuw

- Een tijdelijk contract met een looptijd korter dan zes maanden loopt van rechtswege af. De werkgever hoeft voorafgaand aan dat moment niets te doen.
- Als een tijdelijk contract met een looptijd van zes maanden of langer op of na 1 februari 2015 eindigt, moet de werkgever uiterlijk één maand voordien de werknemer schriftelijk informeren over het al dan niet voortzetten van de overeenkomst.
- Komt de werkgever die 'aanzegverplichting' niet na, dan is hij de werknemer een vergoeding van maximaal één maandsalaris verschuldigd. Ook als het contract uiteindelijk wordt voortgezet. Die vergoeding bedraagt bij een te late melding het salaris over de dagen van de aanzegmaand die niet in acht zijn genomen.
- De aanzegtermijn geldt ook voor (in 2014) al lopende contracten voor bepaalde tijd. Loopt zo'n contract bijvoorbeeld op 1 maart 2015 af, dan dient de werkgever dus voor 1 februari 2015 duidelijkheid te verschaffen aan de werknemer.

FORT

3.2 Aanzegverplichting (1 januari 2015)

Inwerkingtreding

Nieuwe regeling geldt voor (nu al lopende) tijdelijke contracten die eindigen op of na 1 februari 2015. Eindigt zo'n contract derhalve op 1 februari 2015 dan dient uiterlijk op 1 januari 2015 door de werkgever te worden aangezegd.

TIP(S)

Richt uw agendabeheer zo in dat u tijdig een melding ontvangt dat aangezegd moet worden.

Neem in een contract voor bepaalde tijd expliciet op dat het contract na afloop daarvan niet verlengd zal worden. Daarmee wordt aan de aanzegverplichting voldaan. U kunt daar later eventueel op terugkomen.

FORT

4.1 Ontslagroutes (1 juli 2015)

Oud

- De werkgever kan voor het ontslag van een werknemer kiezen tussen de ontslagroute van het UWV (ontslagvergunning) of die van de kantonrechter (ontbinding).
- Als een ontslagvergunning niet door het UWV wordt verleend, kan de werkgever alsnog naar de kantonrechter met het verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden.
- Als de kantonrechter de arbeidsovereenkomst niet ontbindt, kan de werkgever alsnog naar het UWV met het verzoek een ontslagvergunning af te geven.
- Hoger beroep en cassatie tegen de uitspraak van het UWV of de kantonrechter is niet mogelijk. Wel kan de werknemer na de UWV procedure een kennelijk onredelijk ontslagprocedure voeren voor het verkrijgen van een (schade)vergoeding.

Nieuw

- Ontslag van een werknemer vanwege bedrijfseconomische redenen of wegens ziekte langer dan twee jaar, kan slechts via het UWV lopen.
- Ontslag van een werknemer vanwege persoonlijke redenen (zoals disfunctioneren of een verstoorde arbeidsrelatie), kan slechts via de kantonrechter lopen. Die zal toetsen aan de hand van de criteria die voor 1 juli 2015 bij het UWV golden (Beleidsregels Ontslagtaak UWV)
- De beslissing van het UWV (tot afgifte of weigering van een ontslagvergunning) kan worden voorgelegd aan de kantonrechter. Die kan anders beslissen, dus bijvoorbeeld ook dat het arbeidscontract – na een eerdere afgifte van een ontslagvergunning – hersteld moet worden.

FORT

4.2 Ontslagroutes (1 juli 2015)

Inwerkingtreding

De nieuwe regeling geldt voor de ontslagaanvragen en ontbindingsverzoeken die op of na 1 juli 2015 worden ingediend.

TIP(S)

Zorg dat het ontslagdossier en het personeelsdossier in alle opzichten op orde is. Ook de kantonrechter zal na 1 juli 2015 strenger moeten toetsen aan de regels die voordien bij het UWV golden, daar waar hij bij 'zwakkere' dossiers voordien kon besluiten wel te beëindigen maar daarbij een hogere vergoeding toe te kennen.

De werkgever dient zich te realiseren dat na 1 juli 2015 niet langer aan de kantonrechter kan worden gevraagd de arbeidsovereenkomst om verschillende redenen – bijvoorbeeld bedrijfseconomische omstandigheden én een verstoorde arbeidsverhouding – te beëindigen.

De werkgever dient zich te realiseren dat na 1 juli 2015 de arbeidsovereenkomst van een werknemer die op het moment van de ontslagaanvraag al arbeidsongeschikt is, zolang die situatie zich voordoet, niet meer ontslagen kan worden vanwege bedrijfseconomische redenen.

FORT

5.1 Transitievergoeding (1 juli 2015)

Oud

- Bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst kan de kantonrechter een vergoeding toe kennen op basis van de kantonrechtersformule. Die vergoeding is niet gemaximeerd.
- Het UWV kan bij het verlenen van een ontslagvergunning geen vergoeding toekennen. De werknemer kan na ontslag via het UWV wel een kennelijk onredelijk ontslagprocedure starten om een beëindigingsvergoeding te incasseren.
- Loopt een tijdelijk contract van rechtswege af, dan is de werkgever geen beëindigingsvergoeding verschuldigd.

Nieuw

- De werknemer met een dienstverband van minimaal twee jaar heeft zowel bij een beëindiging via de kantonrechter als bij een beëindiging via het UWV recht op een 'transitievergoeding'.
- De transitievergoeding bedraagt een derde maandsalaris per gewerkt dienstjaar voor de eerste tien dienstjaren en een half maandsalaris per gewerkt dienstjaar voor de jaren daarna.
- De transitievergoeding is gemaximeerd tot € 75.000 bruto of een bruto jaarsalaris bij een jaarinkomen hoger dan € 75.000.
- Werkgevers met minder dan 25 werknemers hoeven tot 2020 bij de berekening van de transitievergoeding slechts rekening te houden met het arbeidsverleden van werknemers sinds 1 mei 2013.

FORT

5.2 Transitievergoeding (1 juli 2015)

Inwerkingtreding

De nieuwe regeling geldt voor werknemers van wie de arbeidsovereenkomst op of na 1 juli 2015 onvrijwillig tot een einde komt.

TIP(S)

Voorkom het betalen van de transitievergoeding bij de afloop van tijdelijke contracten, door drie contracten voor in totaal 1 jaar en 11 maanden overeen te komen, bijvoorbeeld voor 7 + 8 + 8 maanden. Dit past ook binnen de nieuwe ketenregeling.

FORT

6.1 Ketenregeling (1 juli 2015)

Oud

- Bij opeenvolgende tijdelijke contracten ontstaat na drie jaar of na het derde contract automatisch een contract voor onbepaalde tijd.
- Na een contractonderbreking van drie maanden ontstaat een nieuwe 'keten'.
- Bij cao kan onbeperkt van de ketenregeling worden afgeweken.

Nieuw

- Bij opeenvolgende tijdelijke contracten ontstaat na twee jaar of na het derde contract een contract voor onbepaalde tijd.
- Na een contractonderbreking van zes maanden ontstaat een nieuwe 'keten'.
- Bij cao kan slechts beperkt van de ketenregeling worden afgeweken.

FORT

6.2 Ketenregeling (1 juli 2015)

Inwerkingtreding

De nieuwe regeling geldt voor tijdelijke contracten die op of na 1 juli 2015 ingaan.

TIP(S)

De werkgever die onder de nieuwe regeling zoveel mogelijk tijdelijke contracten wil afsluiten, kan kiezen voor een eerste contract van zeven maanden (inclusief een proeftijd van 1 maand), gevolgd door twee contracten van acht maanden (7 + 8 + 8). Bij afloop van het derde contract (van rechtswege) is geen transitievergoeding verschuldigd.

FORT

7.1 Vaststellingsovereenkomst (1 juli 2015)

Oud

- Voor de totstandkoming van een vaststellingsovereenkomst gelden geen vormvoorschriften.

Nieuw

- Een vaststellingsovereenkomst kan alleen schriftelijk worden overeengekomen.
- Voor de werknemer geldt een “bedenktijd” van veertien dagen na ondertekening. Binnen die termijn kan de werknemer de vaststellingsovereenkomst om welke reden dan ook vernietigen door middel van een schriftelijke verklaring. Daarmee komt die overeenkomst dus weer te vervallen.
- De werkgever moet de werknemer middels de vaststellingsovereenkomst of uiterlijk binnen twee werkdagen na ondertekening daarvan schriftelijk over de bedenktijd van twee weken informeren. Laat de werkgever dat na, dan wordt de bedenktijd verlengd tot drie weken.
- Als de werknemer de vaststellingsovereenkomst binnen de bedenktijd vernietigt en er wordt binnen een half jaar daarna opnieuw een vaststellingsovereenkomst met hem gesloten, dan geldt de bedenktijd niet voor die tweede overeenkomst.

FORT

7.2 Vaststellingsovereenkomst (1 juli 2015)

Inwerkingtreding

De nieuwe regeling geldt voor vaststellingsovereenkomsten die op of na 1 juli 2015 worden getekend.

TIP(S)

Neem in de vaststellingsovereenkomst standaard op dat de werknemer een bedenktijd heeft van veertien dagen na ondertekening daarvan.

Houd er bij de feitelijke beëindiging van het dienstverband – inleveren spullen, uitbetaling vakantiedagen etc. – rekening mee dat de werknemer gedurende twee weken kan vernietigen, bij gebreke waarvan hij een sterkere onderhandelingspositie zal hebben om alsnog betere beëindigingsvoorwaarden te bedingen.

FORT

Meer informatie

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met onze arbeidsrecht specialisten via telefoonnummer 020 66 45 111

Marco R. Meijer



Judith V. Markus



Stéfanie van Creij

