

WIJZIGINGEN ARBEIDSRECHT

2014:

- Geen proeftijd meer in tijdelijke contracten
In tijdelijke contracten van maximaal zes maanden mag geen proeftijd meer worden afgesproken.
- Concurrentiebeding vervalt voor tijdelijke contracten
In een tijdelijk arbeidscontract mag geen concurrentiebeding meer worden afgesproken. Doel hiervan is om werknemers in staat stellen om na ontslag toch bij de concurrent aan de slag te kunnen gaan, zodat ze wellicht sneller een baan vinden. Anticipeer er tijdig op dat een tijdelijk contract in de praktijk vaak stilzwijgend verlengd wordt in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en neem in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd al een bepaling op dat in het geval deze wordt verlengd naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dat dan wel een concurrentiebeding van toepassing is. De strekking van het beding moet dan ook al duidelijk zijn en neem in het tijdelijke contract ook op dat de medewerker geen rechten met betrekking tot een contract voor onbepaalde tijd kan ontleen aan de bepaling over het concurrentiebeding.
- Aanzegtermijn
Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd eindigen in beginsel van rechtswege, tenzij schriftelijk anders overeengekomen. Dat blijft zo, maar de werkgever moet bij tijdelijke contracten van 6 maanden of langer een aanzegtermijn van één maand in acht gaan nemen, zodat de medewerker tijdig op zoek kan gaan naar ander werk. Als de werkgever te laat aanzegt moet hij een vergoeding betalen aan de medewerker van één maand loon of naar rato als de aanzegging minder te laat is.
- Uitzendbeding verdwijnt
Uitzendkrachten krijgen op een gegeven moment - waarschijnlijk na anderhalf jaar - ook recht op een 'normaal' tijdelijk contract.

2015 en verder:

- Sneller recht op contract voor onbepaalde tijd
Nu is het nog toegestaan maximaal drie tijdelijke contracten - in een periode van 36 maanden - aanbieden, met een tussenperiode van drie maanden plus een dag, straks wordt dat drie contracten in een periode van 24 maanden, met een tussenperiode van zes maanden, plus een dag.
- Verplichte ontslagroute
Nu is er nog de keuze via het UWV of de kantonrechter, ongeacht de reden daarvoor: per 1 juli 2015 verlopen ontslaaanvragen vanwege bedrijfseconomische redenen en langdurige arbeidsongeschiktheid via het UWV en ontbinding van het arbeidscontract vanwege persoonlijke redenen via de kantonrechter.
- Bedenktermijn
Als een werknemer opzegt of er een vaststellingsovereenkomst gesloten wordt, wordt een bedenktijd van 14 dagen van kracht om hierop terug te komen. De werkgever dient hierop te wijzen.
- WW wordt korter
De maximale termijn voor een WW-uitkering wordt vanaf 1 juli 2016 tot 2019 stapsgewijs teruggebracht van maximaal 38 maanden (drie jaar en twee maanden) tot maximaal twee jaar.
- Transitievergoeding
Reguliere (ongelimiteerde) ontslagvergoeding verdwijnt en er komt een maximum ontslagvergoeding – 'transitievergoeding' – van € 75.000,- (of een jaarsalaris voor wie meer dan dit bedrag per jaar verdient). De transitievergoeding is zo opgebouwd dat een ontslagen medewerker per gewerkt dienstjaar 1/3 maandsalaris als vergoeding krijgt. Als de medewerker 10 jaar of langer in dienst is geweest, geldt vanaf het 10^e dienstjaar een vergoeding van 1/2 maandsalaris per dienstjaar. En is er sprake van de combinatie waarbij een medewerker 50 jaar of ouder is én 10 jaar of langer in dienst is, dan ontstaat er recht op 1 maandsalaris vanaf het 10^e dienstjaar. Kleine bedrijven (tot 25 werknemers) mogen tot 2020 een lagere transitievergoeding betalen dan grote bedrijven; bij deze categorie bedrijven geldt, dat bij ontslag wegens de aantoonbaar slechte financiële situatie voor de berekening van de hoogte van de transitievergoeding slechts wordt uitgegaan van de diensttijd vanaf 1 mei 2013.

VRAGEN?

Neem gerust contact op: