

Update Wet Werk en Zekerheid 2015

De Eerste Kamer heeft op 10 juni 2014 ingestemd met het wetsvoorstel Wet Werk en Zekerheid. Van deze wet zijn diverse wijzigingen per 1 januari 2015 in werking getreden inzake de aanzegtermijn, proeftijd en het concurrentiebeding. Daarnaast gaan er per 1 juli 2015 wijzigingen plaatsvinden in de ketenregeling en de transitievergoeding. Onderstaand per wijziging een korte toelichting.

Aanzegtermijn

Wanneer werkgever en werknemer een contract van bepaalde tijd overeenkomen, moet de werkgever uiterlijk één maand voordat het contract afloopt de werknemer informeren of het contract wel of niet wordt verlengd. Indien de werkgever niet aanzegt dan is de werkgever aan de werknemer één maandloon verschuldigd. Wordt de aanzegging wel gedaan, maar niet tijdig, dan is de vergoeding naar rato verschuldigd. De werknemer heeft 2 maanden na afloop van het contract om deze vergoeding te claimen.

TIP: Leg goed vast dat een dergelijke aanzegging ook gedaan is om problemen achteraf te voorkomen.

Proeftijd

Er kan sinds januari geen proeftijd meer overeengekomen worden in een contract van zes maanden of korter. Voor contracten langer dan 6 maanden, maar korter dan 2 jaar kan maximaal één maand proeftijd worden overeengekomen. Voor contracten van 2 jaar of langer, kan maximaal 2 maanden proeftijd worden overeengekomen.

Concurrentiebeding

In een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd mag geen concurrentiebeding overeengekomen worden, tenzij de werkgever schriftelijk motiveert dat het concurrentiebeding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen.

Transitievergoeding

Hoofregel is dat een transitievergoeding verschuldigd is aan de werknemer wanneer:

- Het contract door de werkgever wordt beëindigd of door de werkgever niet wordt verlengd **en**
- Het dienstverband 24 maanden of langer heeft geduurd

De hoogte van de transitievergoeding wordt bepaald aan de hand van de duur van de arbeidsovereenkomst. Over de eerste 10 jaar van een dienstverband is 1/3 maandsalaris per dienstjaar verschuldigd. Na deze 10 jaar dienstverband is een ½ maandsalaris per dienstjaar verschuldigd. Dit maandsalaris wordt berekend door het bruto maandloon plus vakantietoeslag en verdere vaste looncomponenten.

In sommige gevallen is geen transitievergoeding verschuldigd, voor deze uitzonderingen kunt u uiteraard contact met ons opnemen. De uitzonderingen kunt u terugvinden op <http://www.mijnwerkenzekerheid.nl/1804/Transitievergoeding.html>

Ketenregeling

Tot 1 juli 2015 geldt dat er geen vast dienstverband is wanneer binnen 3 jaar, 3 arbeidscontracten worden overeengekomen van bepaalde tijd. Een eventueel 4^e contract of een keten van arbeidsovereenkomsten die samen langer duren dan 3 jaar, zorgden automatisch voor een vast dienstverband. Na een termijn van 3 maanden zonder dienstverband kan opnieuw een keten van 3 contracten afgesloten worden zonder dat er een vast dienstverband is.

Vanaf 1 juli 2015 geldt dat er geen vast dienstverband is wanneer binnen 2 jaar 3 arbeidscontracten worden overeengekomen voor bepaalde tijd. Na een termijn van 6 maanden zonder dienstverband kan opnieuw een keten van 3 contracten afgesloten worden zonder dat er een vast dienstverband is.

In de CAO kunnen afwijkende afspraken gemaakt worden inzake het aantal af te sluiten arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

De oude ketenregeling blijft van toepassing op lopende arbeidsovereenkomsten die zijn ingegaan vóór 1 juli 2015. Op arbeidsovereenkomsten aangegaan op of na 1 juli 2015 is de nieuwe ketenregeling van toepassing.