



Mei 2015

Tips & Trics in het (veranderende) Arbeidsrecht

Op 1 januari 2015 is de Wet Werk en Zekerheid (hierna te noemen: "WWZ") gedeeltelijk in werking getreden, de tweede tranche zal op 1 juli 2015 in werking treden. Door de WWZ verandert er dit jaar veel. In deze nieuwsflits treft u enkele belangrijke wijzigingen aan.

Ketenregeling

Vanaf 1 juli 2015 kunnen er maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een maximum van 24 maanden worden gesloten, alvorens er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat, tenzij de arbeidsovereenkomsten worden onderbroken door een tussenpoos van minimaal zes maanden.

Proeftijd

Vanaf 1 januari 2015 is het niet meer mogelijk een proeftijdbeding op te nemen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die wordt aangegaan voor een periode van korter dan of gelijk aan zes maanden. Om toch te kunnen bezien of een werknemer naar verwachting functioneert met behoud van de mogelijkheid de arbeidsrelatie op korte termijn te beëindigen, is het een optie:

- Een eerste arbeidsovereenkomst voor twee maanden te sluiten, die van rechtswege eindigt.
- Een arbeidsovereenkomst voor langer dan zes maanden (zes maanden en één dag of zeven maanden) aan te bieden.

Delissen Martens
Sportlaan 40
2566 LB Den Haag

T +31 (0)70 3115411
info@delissenmartens.nl
www.delissenmartens.nl



Transitievergoeding

Indien uw onderneming (veel) gebruikmaakt van tijdelijke contracten, is het raadzaam in een keten te zorgen dat de overeenkomsten tezamen de 24 maanden (net) niet bereiken. Dit is bijvoorbeeld mogelijk door eenmaal een arbeidsovereenkomst van zeven maanden en tweemaal een overeenkomst van acht maanden aan te bieden. Op die manier kan er een proeftijdbeding overeengekomen worden, ontstaat er geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en is er geen transitievergoeding verschuldigd.

Let op: bij CAO kunnen afwijkende regelingen gelden.

Zieke werknemer uit dienst

Werknemers die ziek uit dienst gaan, ontvangen een Ziektewetuitkering. De werkgever – die geen eigenrisicodrager is – zal in dat geval via een “premiebeschikking Werkhervattingskas” een hogere gedifferentieerde premie opgelegd krijgen. Vorenstaande beschikking krijgt alleen de laatste werkgever. Indien de werknemer al een WW-uitkering toegekend heeft gekregen, zal het UWV als laatste werkgever worden aangemerkt. Het voorkomen van de premiebeschikking kan op de volgende manieren:

- Eén maand voor het eindigen van het dienstverband kan de werknemer een WW-uitkering aanvragen. Attendeer de werknemer hierop en help hem er zo nodig bij. Als de WW-uitkering is toegekend en de werknemer wordt alsnog ziek, dan zal het UWV Werkbedrijf als laatste werkgever worden aangemerkt. U zal dan geen extra premies hoeven te voldoen. Hierbij is van belang dat u een kopie verzoekt (en bewaart) van de toekenning van de WW-uitkering. Mocht u onverhoopt toch worden aangeslagen voor een hogere premie, dan kunt u bezwaar maken. Let daarbij op de termijnen.
- Indien een werknemer bij u opzegt om bij een derde in dienst te treden, dient u altijd om een schriftelijke opzegging te verzoeken. Indien de werknemer in de proeftijd bij de nieuwe werkgever ziek en ook ontslagen wordt, dan kunt u bewijzen dat u niet de laatste werkgever bent en zult u daarom ook niet aangeslagen moeten worden voor een hogere premie.
- De arbeidsovereenkomst van de arbeidsongeschikte werknemer, ondanks zijn ziekte, verlengen. Op die manier blijft de werknemer onder uw hoede en kunt u zorgdragen voor een (hopelijk) voortvarende re-integratie, waarna de werknemer aan kan blijven, dan wel hersteld uit dienst zal gaan. Duidelijk is uiteraard, dat hier ook nadelen aan kleven.

Delissen Martens
Sportlaan 40
2566 LB Den Haag

T +31 (0)70 3115411
info@delissenmartens.nl
www.delissenmartens.nl



Het (non-)concurrentiebeding

Voor nieuwe arbeidsovereenkomsten die zijn gesloten vanaf 1 januari 2015 geldt dat geen geldig concurrentiebeding kan worden opgenomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor bepaalde tijd. Van voornoemde regel mag worden afgeweken indien gemotiveerd wordt aangegeven (in het beding) dat zwaarwegende bedrijfsbelangen een concurrentiebeding rechtvaardigen. Daarbij moeten de bedoelde bedrijfsbelangen in het beding uitdrukkelijk worden beschreven en moeten deze gekoppeld worden aan de functie van de betreffende werknemer.

Indien u meent dat er geen zwaarwegende bedrijfsbelangen bestaan, is het mogelijk een relatiebeding, met boeteclausule, op te nemen in de arbeidsovereenkomst. Bij de behandeling van het wetsvoorstel is niet gesproken over het relatiebeding. Het is raadzaam dit op dezelfde manier te motiveren als het concurrentiebeding, omdat in de rechtspraak het relatiebeding als een vorm van een concurrentiebeding wordt aangemerkt. Overigens mag een concurrentiebeding wel overeengekomen worden met (meerderjarige) medewerkers met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Indien u geen concurrentie- of relatiebeding bent overeengekomen, is het mogelijk de daadwerkelijke schade te verhalen door middel van een vordering uit onrechtmatige daad of het handelen in strijd met het goed (ex-)werknemerschap. Een procedure met betrekking tot een dergelijke vordering is echter moeizaam. Er dient voldoende onderbouwd te worden wat de schade is die de werkgever heeft geleden en bovendien dat de schade is geleden door het handelen van de werknemer.

Ontslaan van een AOW-gerechtigde werknemer

Vanaf 1 juli 2015 is het gemakkelijker een AOW-gerechtigde te ontslaan. Hier is geen toestemming van het UWV of kantonrechter voor nodig en evenmin bent u een transitievergoeding verschuldigd. De arbeidsovereenkomst met een pensioengerechtigde kan eenmalig om die reden eenzijdig worden opgezegd. Daarbij moet wel rekening worden gehouden met de geldende opzegtermijn. Het eenzijdig opzeggen kan op of tegen de dag dat de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt of daarna. Vereist is dat de werknemer al in dienst was bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Delissen Martens
Sportlaan 40
2566 LB Den Haag

T +31 (0)70 3115411
info@delissenmartens.nl
www.delissenmartens.nl

NIEUWSFLITS



Als de medewerker nog niet van zijn AOW wil gaan genieten is het mogelijk een tijdelijke arbeidsovereenkomst met hem te sluiten, nadat u de arbeidsovereenkomst eenzijdig heeft geëindigd. Deze tijdelijke overeenkomst loopt van rechtswege af. Er kan een keten van tijdelijke contracten worden afgesloten, waarbij dient te worden voorkomen dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Gebeurt dat wel, dan gelden weer de "gewone" regels voor ontslag. Raadpleeg wel eerst de CAO of het vorenstaande ook daarin is toegestaan.

Mocht u nog vragen hebben naar aanleiding van deze nieuwsflits of meer informatie willen dan kunt u contact opnemen met Merienke Zwaan (zwaan@delissenmartens.nl), Elianne Scheffers (scheffers@delissenmartens.nl), of met uw eigen contactpersoon bij Delissen Martens T + 31 70 311 54 11.

Deze Nieuwsflits is slechts een algemene weergave van het geldende recht. Het kan op geen enkele wijze als advies in uw specifieke situatie dienen.

Delissen Martens
Sportlaan 40
2566 LB Den Haag

T +31 (0)70 3115411
info@delissenmartens.nl
www.delissenmartens.nl