



Nieuwe wet Werk & Zekerheid en de gevolgen voor u als ondernemer

Op 23 mei 2014 promoveerde mr. J.P. (Jeroen) Quist, als advocaat werkzaam bij Olie & De Jonge Advocaten in Goes, tot doctor in de rechtsgeleerdheid op een proefschrift getiteld: Gezichtspunten in het privaatrecht, in het bijzonder het arbeidsrecht, een lijvig boekwerk van 680 pagina's waar Jeroen jaren aan heeft gewerkt en wat door hem met verve werd verdedigd tijdens de promotieplechtigheid aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.



Het arbeidsrecht is een vakgebied waar ondernemers veelvuldig mee te maken krijgen. Het vakgebied is volop in beweging, niet in de laatste plaats vanwege de invoering van de Wet Werk & Zekerheid (WWZ). Het wetsvoorstel, ingediend op 29 november 2013 is al op 18 februari 2014 aangenomen door de Tweede Kamer en de behandeling door de Eerste Kamer vond plaats op 3 juni 2014.

Hieronder zal mr. dr. Jeroen Quist ingaan op de belangrijkste gevolgen die de nieuwe wet voor ondernemers heeft.

DE WET WERK & ZEKERHEID

Met de nieuwe Wet Werk & Zekerheid beoogt de wetgever in de eerste plaats de positie van zogenoemde flexwerkers, zoals bijvoorbeeld uitzendkrachten, te versterken. Tevens wordt beoogd het ontslagrecht sneller, goedkoper en eerlijker te maken. Vanuit diverse hoeken is de nodige kritiek op het wetsvoorstel geuit en wordt betwijfeld of het de gestelde doelen wel kan realiseren. Desondanks is het voorstel ook door de Eerste Kamer aangenomen.

Het wetsvoorstel is veelomvattend. Hieronder zullen de voornaamste wijzigingen ten opzichte van het huidige recht aan de orde komen.

Een eerste belangrijke wijziging betreft de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Die loopt van rechtswege af. Dat blijft zo, maar de werkgever is (vanaf 1 januari 2015) gehouden om uiterlijk één maand voordat de arbeidsovereenkomst afloopt de werknemer

schriftelijk te informeren of de arbeidsovereenkomst al dan niet wordt verlengd en zo ja, onder welke voorwaarden dat zal zijn. De werknemer heeft zo, wanneer verlenging niet aan de orde is, de gelegenheid om op tijd naar een andere baan uit te zien. Wanneer de werkgever niet aan deze verplichting voldoet, moet hij aan de werknemer een vergoeding betalen van (in beginsel) één maandsalaris.

Ook de zogenoemde ketenregeling zal (per 1 juli 2015) wijzigen. Nu mogen werkgevers in drie jaar tijd nog drie contracten voor bepaalde tijd aanbieden, waarbij de keten pas wordt doorbroken wanneer meer dan drie maanden verstrijken. Bij de vierde arbeidsovereenkomst in de keten komt een contract voor onbepaalde tijd tot stand. Straks geldt niet langer 3 x 3 x 3, maar 3 x 2 x 6. Er mogen dan nog steeds drie contracten voor bepaalde tijd worden aangegaan, maar de periode waarin dit is toegestaan wordt beperkt tot maximaal 2 jaar. Pas indien er tussen twee contracten meer dan 6 maanden verstrijken, wordt de keten doorbroken. Dit heeft tot gevolg dat werknemers sneller voor een vast dienstverband in aanmerking komen.

Een andere belangrijke wijziging (per 1 juli 2015) betreft de transitievergoeding. Iedere werknemer die minimaal 2 jaar in dienst is geweest heeft bij beëindiging van het dienstverband in beginsel recht op deze vergoeding. De opbouw van dit recht is in de wet geregeld. De maximale vergoeding bedraagt € 75.000,00 of maximaal 1 jaarsalaris indien het inkomen meer dan € 75.000,00 is. Wel zijn er diverse uitzonderingen gemaakt voor gevallen waarin

geen transitievergoeding hoeft te worden betaald.

Een volgende belangrijke wijziging betreft de regeling van het proeftijdbeding en het concurrentiebeding. De wetgever heeft het aantal gevallen waarin dergelijke bedingen kunnen worden aangegaan beperkt en ook zijn de voorwaarden waaraan moet worden voldaan aangescherpt. Bij het aangaan van nieuwe arbeidsovereenkomsten zal daarmee rekening moeten worden gehouden.

TOT SLOT

Dit zijn (in hoofdlijnen) slechts enkele wijzigingen die de WWZ met zich zal brengen. Indien ook de Eerste Kamer het wetsvoorstel aanneemt, zal niet alleen bij het aangaan van nieuwe arbeidsovereenkomsten, het verlengen van contracten voor bepaalde tijd, maar ook bij beëindiging van arbeidsovereenkomsten steeds zeer zorgvuldig naar de nieuwe regels moeten worden gekeken. Het kan verstandig zijn u daarover tijdig te laten informeren en adviseren, want ook hier geldt: voorkomen is beter dan genezen! <<

OLIE & DE JONGE ADVOCATEN

Frans den Hollanderlaan 25
Postbus 342
4460 AS Goes
Telefoon 0113 - 22 11 00
Fax 0113 - 22 11 20
www.oliedejonge.nl
