

PER 1 JULI ZAL WAARSCHIJNLIJK HET
EERSTE DEEL VAN DE WET WERK EN
ZEKERHEID IN WERKING TREDEN. IN DEZE
NIEUWSBRIEF INFORMEREN WE U OVER
DE GEVOLGEN.

NIEUWSBRIEF

Wet Werk en Zekerheid per 1 juli 2014

ETNOLIFE SERVICES BV . R&D ACCOUNTANTS EN BELASTINGADVISEURS

VOOR VRAGEN KUNT U ZICH WENDEN TOT UW CONTACTPERSOON BIJ
ETNOLIFE SERVICES EN/OF R&D ACCOUNTANTS EN BELASTINGADVISEURS

Wet Werk en Zekerheid per 1 juli 2014

Per 1 juli 2014 aanstaande zal een eerste deel van de wet Werk en Zekerheid in werking moeten treden. Of dat gehaald wordt, staat nog niet vast.

Op 3 juni buigt de voltallige Eerste Kamer zich over de aanpassingen van het wetsvoorstel. De behandeling van het wetsvoorstel is gepland onder het voorbehoud dat de schriftelijke behandeling door minister en Kamerleden tijdig is afgerond.

De belangrijkste wijzigingen per 1 juli 2014

1. Proeftijd is niet meer toegestaan in tijdelijke contracten van maximaal zes maanden

Nu mag elk contract (bepaalde of voor onbepaalde tijd) een proeftijdbeding bevatten. Per 1 juli 2014 mogen contracten voor bepaalde tijd met een duur van zes maanden of korter geen proeftijdbeding meer bevatten. Proeftijdbedingen in tijdelijke arbeidscontracten, die zijn aangegaan voor 1 juli 2014 worden geëerbiedigd. Als een werkgever op of na 1 juli aanstaande een contract voor zes maanden of korter aangaat, zal een daarin opgenomen proeftijdbeding nietig zijn.

2. Concurrentiebeding mag niet in tijdelijk contracten

In een tijdelijk contract is een concurrentiebeding alleen geldig indien uit een schriftelijke motivering blijkt dat het beding noodzakelijk is wegens zwaarwegende bedrijfsbelangen. Ontbreekt de motivatie, dan is het beding nietig.

Een geheimhoudingsbeding of een relatiebeding mag overigens nog wel worden afgesproken!

3. Aanzegplicht

Werkgevers zijn per 1 juli 2014 verplicht om een medewerker met een tijdelijk contract van zes maanden of langer uiterlijk een maand vóór het aflopen van het contract schriftelijk te informeren over het al dan niet voorzetten van het contract (is aanzegplicht).

LET OP: aanzegtermijn is niet hetzelfde als een opzegtermijn!

Vergeet de werkgever het aanzeggen, dan moet de werkgever aan de werknemer een vergoeding betalen ter hoogte van een bruto maandloon. Doet de werkgever niet tijdig schriftelijk aanzeggen, dan is een vergoeding naar rato verschuldigd. De werknemer moet hier dan wel zelf binnen twee maanden na het einde van het contract een beroep op doen.

Het overgangsrecht bepaalt dat de aanzegplicht niet geldt voor contracten die in de maand juli aflopen.

Wordt het contract verlengt, dan moet de werkgever in het bericht over de verlenging ook de voorwaarden van de verlenging melden. Vergeet de werkgever de voorwaarden hierbij te vermelden, dan gelden automatisch de voorwaarden van het vorige tijdelijke contract.

Actiepunt voor werkgevers

Maak een overzicht van alle tijdelijke arbeidsovereenkomsten en let op de einddatum. Noteer hierbij wanneer uiterlijk een tijdelijke medewerker schriftelijk moet worden meegedeeld of zijn/haar contract wel of niet wordt verlengd.

4. Loondoorbetaling

Het uitgangspunt nu is dat de werkgever het loon doorbetaalt aan een werknemer, die niet werkt door een oorzaak die voor rekening van de werkgever behoort te komen. Van die hoofdregel voor loondoorbetaling kan bij overeenkomst zes maanden worden afgeweken. Daarna kan onder het huidige recht die termijn van zes maanden in principe onbeperkt bij cao worden verlengd.

Van deze afwijkings- en verlengingsmogelijkheid wordt in de huidige praktijk vaak gebruik gemaakt bij oproepkrachten (zoals nul-urencontracten, min-max contracten).

Op basis van het wetsvoorstel wordt de mogelijkheid om bij cao te verlengen beperkt. Verlenging is onder de nieuwe wet mag alleen nog als het gaat om functies ten aanzien waarvan de werkzaamheden 'incidenteel van aard' zijn en 'geen vaste omvang hebben'.

5. Verder

- Uitzendkrachten kunnen na 18 maanden aanspraak maken op een tijdelijk arbeidscontract bij de uitzendorganisatie.

Diverse mogelijkheden in de uitzendsector om bij cao af te wijken van de termijn van 26 weken (uitzendbeding, ketenbepaling en loondoorbetaling), worden beperkt tot maximaal 78 weken.

- Als een werkgever jongeren onder de 18 jaar in dienst heeft, welke maximaal 12 uur per week werken, dan gelden voor deze werknemers de ketenbepaling en de transitievergoeding niet. Ook niet als de werknemers worden ontslagen na hun 18e verjaardag.

Datum beoogde invoering Ketenbepaling en Transitievergoeding 1 juli 2015, wij zullen u hierover te zijner tijd nader informeren.

Disclaimer

Alle informatie, diensten of producten die U aantreft in deze nieuwsbrief kunnen ondanks de bijzondere aandacht onjuistheden bevatten. Etnolife Services B.V. en R&D Accountants en Belastingadviseurs B.V. doet hun best alle informatie, diensten en producten zo goed mogelijk aan te bieden. Etnolife Services B.V. en R&D Accountants en Belastingadviseurs B.V. nemen op geen enkele wijze de verantwoordelijkheid voor consequenties voortkomend uit het gebruik van deze nieuwsbrief.

Etnolife Services B.V. en R&D Accountants en Belastingadviseurs B.V. zullen geen aansprakelijkheid accepteren voor gevonden content op haar website of deze nieuwsbrief en kunnen derhalve niet aansprakelijk worden gesteld voor opgelopen schade die een gebruiker mogelijk ondervindt als gevolg van het bezoeken van de website of van het lezen van deze nieuwsbrief. De gebruiker gaat door op eigen risico.