

# accountant

OKTOBER 2014

## Nieuw arbeidsrecht op komst

Het arbeidsrecht verandert binnenkort ingrijpend. Met ingang van 1 januari 2015 wijzigt de regelgeving voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten en op 1 juli 2015 wordt het ontslagrecht aangepast. Hier volgen de belangrijkste aandachtspunten.

Yvette van Gernerden, Sander Geurts en Jessica Litjens\*

**M**et de nieuwe Wet werk en zekerheid wordt het arbeidsrecht aangepast aan de veranderende arbeidsverhoudingen in de samenleving. De soms ingrijpende wijzigingen hebben invloed op de bedrijfsvoering; zo kan het noodzakelijk zijn de (model)overeenkomsten en het personeelshandboek aan te passen en kan het ook nodig zijn HR-systemen te moderniseren. Wellicht moet nieuw beleid worden ontwikkeld voor het inzetten van flexibel personeel.

De nieuwe wet heeft vooral gevolgen voor ten eerste de regelgeving voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten en ten tweede het ontslagrecht.

### **I** NIEUWE REGELGEVING TIJDELIJKE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

Vanaf 1 januari 2015 gelden nieuwe regels voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten. De belangrijkste punten volgen hierna.

#### **1 VERPLICHTE AANZEGTERMIJN**

Tijdelijke arbeidsovereenkomsten hoeven niet te worden opgezegd, omdat ze van rechtswege aflopen na het verstrijken van de einddatum. Dit blijft zo, maar straks kan de werkgever de einddatum niet zomaar meer afwachten. De Wet werk en zekerheid regelt dat vanaf 1 januari 2015 een werknemer met een tijdelijke arbeidsovereenkomst van 6 maanden of langer uiterlijk één maand van tevoren schriftelijk moeten worden geïnformeerd of die arbeidsovereenkomst wordt verlengd. Wordt dat verzuimd, dan heeft de werknemer in beginsel recht op een vergoeding ter hoogte

van één maandsalaris. Overwogen kan worden al een aanzegclausule in de arbeidsovereenkomst op te nemen, maar het is zeer de vraag of zo'n clausule zal standhouden bij de rechter. In ieder geval moeten HR-processen en -administratie worden aangepast aan de nieuwe regelgeving.

### **'HET ARBEIDSRECHT WORDT AANGEPAST AAN DE VERANDERENDE ARBEIDSVERHOUDINGEN IN DE SAMENLEVING.'**

#### **2 CONCURRENTIE- EN RELATIEBEDING NIET LANGER TOEGESTAAN**

Maakt een werkgever gebruik van een concurrentie- of relatiebeding in arbeidsovereenkomsten? Vanaf 1 januari 2015 staat de Wet werk en zekerheid het niet langer toe een concurrentie- of relatiebeding op te nemen in tijdelijke arbeidsovereenkomsten die worden gesloten op of na 1 januari 2015. Van deze regel kan uitsluitend worden afgeweken als een werkgever een zwaarwegend bedrijfsbelang heeft en dit ook schriftelijk motiveert in de arbeidsovereenkomst. Deze motivering zal veelal maatwerk zijn. Zonder een deugdelijke motivering is geen beroep op het concurrentie- of relatiebeding mogelijk. Deze nieuwe regels gelden overigens niet als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vóór 1 januari 2015 is gesloten, maar weer wel wanneer deze op of na die datum wordt verlengd.

### 3 NIEUWE KETENREGELING

De '3-3-3'-ketenregeling wordt per 1 juli 2015 vervangen door een '3-2-6'-ketenregeling. Tot die datum mogen met een en dezelfde werknemer maximaal 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten met een totale contractduur van 36 maanden worden gesloten. Deze keten wordt doorbroken bij tussenpozen van meer dan 3 maanden tussen twee opvolgende contracten. In de nieuwe ketenregeling geldt dat maximaal 3 tijdelijke arbeidsovereenkomsten met een totale contractduur van 24 maanden mogen worden afgesloten. De minimale pauze tussen 2 contracten wordt 6 maanden en 1 dag, zodat het minder makkelijk wordt om werknemers tijdelijk uit dienst te laten treden om een contract voor onbepaalde tijd te voorkomen. Als een arbeidsovereenkomst op of na 1 juli 2015 wordt gesloten, tellen voorafgaande tijdelijke arbeidsovereenkomsten ook mee in de telling van de ketenregeling.

## II NIEUW ONTSLAGRECHT

Vanaf 1 juli 2015 worden de volgende belangrijke wijzigingen in het ontslagrecht doorgevoerd.

### 1 GEEN KEUZE VOOR WERKGEVER

Vanaf 1 juli 2015 heeft de werkgever bij ontslag van een werknemer niet langer de keuze tussen de kantonrechter of het UWV. Is sprake van ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of langdurige arbeidsongeschiktheid? Dan wordt de UWV-procedure de voorgeschreven ontslagroute. Gaat het om ontslag wegens omstandigheden die liggen in de persoon van de werknemer, zoals het disfunctioneren van een werknemer? Dan moet bij de kantonrechter worden verzocht om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

### 2 HOGER BEROEP

Nieuw is ook dat hoger beroep kan worden ingesteld in zowel de procedure bij de kantonrechter als de procedure bij het UWV.

### 3 HERROEPING INSTEMMING BEËINDIGINGSOVEREENKOMST

De mogelijkheid tot het sluiten van een beëindigingsovereenkomst blijft bestaan, maar onder het nieuwe ontslagrecht mag de werknemer zijn instemming binnen twee weken herroepen.

**'DE KANTONRECHTERFORMULE WORDT VANAF 1 JULI 2015 VERVANGEN DOOR DE TRANSITIEVERGOEDING.'**

### 4 TRANSITIEVERGOEDING

Vanaf 1 juli 2015 wordt de kantonrechtersformule vervangen door de transitievergoeding. In de meeste gevallen is die voor werkgevers goedkoper. De transitievergoeding bedraagt bij een dienstverband tot tien jaar een derde deel van het maandsalaris per gewerkt dienstjaar. Voor ieder jaar dat het dienstverband langer heeft geduurd dan 10 jaar, bedraagt de transitievergoeding een half maandsalaris. De vergoeding kent een maximum van 75 duizend euro of bedraagt een bruto jaarsalaris als het inkomen hoger is dan 75 duizend euro. Van de transitievergoeding wordt alleen afgeweken in het geval dat het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van werkgever of werknemer.

Noot

\* Yvette van Gernerden en Sander Geurts zijn werkzaam bij PwC Legal Services (arbeidsrecht). Jessica Litjens is werkzaam bij het PwC Knowledge Centre Tax & HRS. Litjens is tevens verbonden aan de Universiteit Maastricht en de Universiteit van Amsterdam.