

Top 5 meest gemaakte fouten door werkgevers

Hoewel de Wet Werk en Zekerheid (hierna: WWZ) alweer (bijna) twee jaar is ingevoerd, maken werkgevers nog steeds fouten in arbeidsovereenkomsten. Het gevolg: ongeldige arbeidsvoorwaarden. Tijd voor een top 5 van de meest gemaakte fouten in arbeidsovereenkomsten.

Carolin Vethanayagam

1. Concurrentiebeding bij contracten voor bepaalde tijd

Sinds 1 januari 2015 is het werkgevers niet toegestaan om een concurrentiebeding op te nemen in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Dit is slechts anders als er sprake is van een zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang, hetgeen schriftelijk moet worden gemotiveerd in de arbeidsovereenkomst. Als de motivering ontbreekt of er geen sprake is van een zwaarwichtig bedrijfs- of dienstbelang, is het concurrentiebeding niet rechtsgeldig.

Ondanks het voorgaande zien wij in de praktijk toch dat werkgevers het zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang 'vergeten' te motiveren c.q. op te nemen, met alle gevolgen van dien.

2. Aanzegging bij bepaalde tijd contracten

Bij een bepaalde tijd contract moet de werkgever de werknemer uiterlijk een maand voor afloop van de arbeidsovereenkomst schriftelijk informeren of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, en als dat het geval is, onder welke voorwaarden de voortzetting plaatsvindt (ook wel: de aanzegging). De aanzegging is niet vereist bij arbeidsovereenkomsten die korter dan zes maanden duren.

In de praktijk vergeten werkgevers om de aanzegging (tijdig) te doen. Dit heeft financiële consequenties; de werkgever is dan gehouden om een vergoeding aan de werknemer te betalen ter hoogte van het maandloon.

3. Proeftijd bij arbeidsovereenkomsten korter dan zes maanden

Door de inwerkingtreding van de WWZ zijn ook de regels voor het overeenkomen van proeftijden aangescherpt. Zo mag er geen proeftijdbeding worden overeengekomen bij een arbeidsovereenkomst korter dan zes maanden. Ook dit wordt in de praktijk nogal eens vergeten.

4. De transitievergoeding

Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst kan de werkgever een transitievergoeding verschuldigd zijn aan de werknemer. Dit is het geval als de arbeidsovereenkomst tenminste twee jaar heeft geduurd en op initiatief van de werkgever is beëindigd door opzegging na toestemming van het UWV of ontbinding door de kantonrechter.

Verder is de werkgever een transitievergoeding verschuldigd als een tijdelijke arbeidsovereenkomst minimaal twee jaar heeft geduurd en op initiatief van de werkgever niet wordt verlengd nadat deze van rechtswege is geëindigd.

Werkgevers blijken zich er niet altijd bewust van te zijn dat zij in dergelijke gevallen een transitievergoeding moeten betalen aan de werknemer. Als ook de werknemer zich juridisch niet laat bijstaan, komen werkgevers hier wel mee weg.

5. Ontbreken correct geformuleerde studiekostenbeding

Al in 1983 heeft de Hoge Raad geoordeeld dat de bevoegdheid van de werkgever om een studiekostenbeding te overeenkomen niet onbeperkt is en wordt begrensd door de wettelijke bepalingen, de eisen van goed werkgeverschap en de norm van redelijkheid en billijkheid. Daarom kan men een terugbetalingsregeling van studiekosten overeenkomen, mits de regeling:

1. de tijdsperiode vaststelt gedurende welke de werkgever geacht wordt baat te hebben bij de studiewerkzaamheden van de werknemer;
2. (uitdrukkelijk) bepaalt dat de werknemer, indien de dienstbetrekking eindigt, het loon over die periode aan de werkgever moet terugbetalen;
3. deze terugbetalingsverplichting vermindert naar evenredigheid van het voortduren van de dienstbetrekking gedurende de onder 1. bedoelde tijdsperiode.

Hoewel de uitspraak van de Hoge Raad ziet op een terugbetaling van loon, wordt aangenomen dat dezelfde regels gelden als het gaat om het terugbetalen van studiekosten. Verder heeft de Hoge Raad een aantal aanvullende voorwaarden gesteld, zoals de voorwaarde dat dat er geen strijd mag ontstaan met de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en de voorwaarde dat de terugbetalingsregeling met haar consequenties duidelijk moet zijn geweest voor de werknemer. Dit laatste betekent dat duidelijk moet worden omschreven welke kosten van de werknemer onder welke omstandigheden worden teruggevorderd.

Deel dit artikel



Carolín Vethanayagam is advocaat bij Linea Recta Advocatuur.

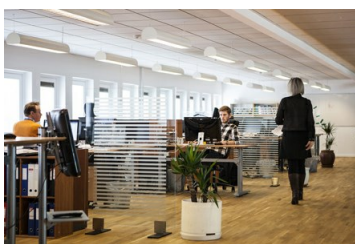
GERELATEERD



ARBEIDSRECHT | 09 december 2022

De rol van vakbonden: nu en in de toekomst

Over de werkzaamheden van vakbonden bestaan twee verschillende visies. De logic of influence en de logic of membership. Welke van die twee geniet de voorkeur? →



NIEUWS | 23 november 2022

Vakbond: overheid moet meer controleren op veilige werkvloer

De overheid moet zorg dragen voor een veilige werkvloer door meer te controleren en ook boetes uit te delen. →



ARBEIDSRECHT | 31 oktober 2022

Zorgplicht werkgever adviseren Regeling Vervroegde Uittreding

Werkgevers kunnen persoonlijke afspraken maken met de werknemers over het eerder uit dienst treden dan de pensioengerechtigde leeftijd. Maar wat als de werkgever... →



NIEUWS | 19 oktober 2022

Deliveroo compenseert bezorgers bij vertrek uit Nederland

Maaltijdbezorger Deliveroo vertrekt eind volgende maand uit Nederland. Het bedrijf had al eerder aangegeven de Nederlandse markt te willen verlaten. Niet alleen... →



NIEUWS | 07 oktober 2022

KLM mag oud-topman Elbers ontslagvergoeding meegeven

Oud-KLM-topman Pieter Elbers heeft volgens de rechtbank van Amsterdam recht op een ontslagvergoeding na zijn vertrek bij de luchtvaartmaatschappij. Bovendien heeft... →

