

Welke veranderingen komen per 1 juli 2014 op u af?

De nieuwe wet Werk en Zekerheid

Met ingrijpende veranderingen op aspecten zoals ontslagvergoeding, inzet van flexwerkers en ketenbepaling is het noodzakelijk dat MKB-ondernemers adequaat inspelen op de wet Werk en Zekerheid. Vlaminckx Advocaten geeft op het gebied van arbeid enkele tips aan de MKB-ondernemers in Noord-Limburg.

De afgelopen jaren is de verandering van het ontslagrecht veelvuldig in het nieuws geweest. Er zijn vele diverse plannen geïntroduceerd, maar deze zijn allemaal gesneuveld. Hoe kan het dat arbeidsrechtelijk Nederland er nu echt van overtuigd is dat dit wetsvoorstel ingevoerd zal gaan worden? Die overtuiging is ontstaan door de uitlatingen van een wel zeer betrouwbaar persoon. De Koning heeft het namelijk op Prinsjesdag in de troonrede aangekondigd: “Het ontslagrecht wordt eerlijker en eenvoudiger door één ontslagroute voor te schrijven voor alle werknemers” en “Werknemers die ontslagen dreigen te worden, ontvangen een scholingsbudget.”

Het wetsvoorstel Werk en Zekerheid ligt momenteel bij de Eerste Kamer en zal waarschijnlijk begin juni 2014 worden aangenomen. De eerste wijzigingen worden dan al per 1 juli 2014 doorgevoerd. In de wet Werk en Zekerheid worden hervormingen doorgevoerd in het ontslagrecht, wordt de positie van de flexwerker aangepast en wordt ook de werkloosheidswet aangepast. Als werkgever moet u dus al op zeer korte termijn rekening houden met diverse wijzigingen in het arbeidsrecht.

Flexparagraaf

Op 1 juli 2014 gaat een deel van de zogenoemde flexparagraaf in. Dat betekent ver-

anderingen ten aanzien van de proeftijd, het concurrentiebeding en de invoering van de aanzeggingsplicht.

Proeftijd

Vanaf 1 juli 2014 is het niet meer toegestaan om een proeftijd op te nemen in contracten met een duur van 6 maanden of korter. Wenst u gebruik te kunnen blijven maken van een proeftijdbeding en de mogelijkheid van proeftijdontslag, dan moet het contract een duur hebben van meer dan 6 maanden. Proeftijdbedingen gesloten vóór deze datum zullen worden gerespecteerd.

Concurrentiebeding

Vanaf 1 juli 2014 is het ook niet meer toegestaan om in contracten van bepaalde tijd een concurrentiebeding op te nemen, met uitzondering van de situatie waarin dat noodzakelijk is in verband met een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. In dat geval moet in de arbeidsovereenkomst gemotiveerd worden waarom er sprake is van een uitzonderingssituatie. Net als voor deze datum gesloten proeftijdbedingen zullen ook reeds afgesloten concurrentiebedingen worden gerespecteerd.

Aanzeggingsplicht

De werkgever krijgt er vanaf 1 juli 2014 nog een verplichting bij. Vanaf die datum moet namelijk uiterlijk één maand voor-

Marivonne van Kralingen,
Vlaminckx Advocaten



dat het dienstverband voor bepaalde tijd afloopt een werknemer schriftelijk geïnformeerd worden of het contract al dan niet wordt verlengd. Bij verlenging dient u ook aan te geven onder welke arbeidsvoorwaarden het contract wordt verlengd. Verzuimt u, dan bent u aan uw werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan een maandsalaris. Ik geef u als tip mee om met name tot 1 juli 2015 deze aanzeggingsplicht niet te vergeten. In een column later dit jaar zal ik u nader uitleggen waarom het vergeten van deze aanzeggingsplicht u duurder kan komen te staan dan na 1 juli 2015. Ik zal u middels die weg ook nader informeren over de andere wijzigingen die de Wet Werk en Zekerheid met zich meebrengt. ■