

De Wet Werk en Zekerheid. Bent u al op de hoogte?

Een aantal aanpassingen die zijn opgenomen in het wetsvoorstel 'Werk en Zekerheid' zijn bedoeld om werknemers meer 'bescherming' te bieden. Maar wat betekenen deze nieuwe regels voor werkgevers? Kiek Diepenhorst van het Werkgevers Adviespunt Rivierenland (WAPR): "Als deze wet wordt aangenomen verandert het arbeidsrecht behoorlijk. Het is zowel voor werknemers als werkgevers heel belangrijk om hier goed van op de hoogte te zijn."



Belangrijkste veranderingen

Naar verwachting gaat deze nieuwe wet per 1 juli 2015 in. Alle arbeidscontracten die op of na deze datum zijn afgesloten, vallen dan onder deze wet. De belangrijkste veranderingen zijn:

Een werknemer kan nog steeds drie contracten voor bepaalde tijd krijgen, maar de totale periode waarin deze contracten worden aangegaan mag niet langer zijn dan twee jaar. Dat was drie jaar. Als een werknemer na twee jaar in dienst blijft, krijgt hij of zij een vaste aanstelling. Hier kan alleen van worden afgeweken als er binnen de CAO andere afspraken zijn gemaakt.

De route voor de ontslagprocedure wordt voorgeschreven. Aanvragen voor ontslag om bedrijfseconomische reden en door langdurige arbeidsongeschiktheid lopen via UWV. Iemand ontslaan op basis van persoonlijke redenen kan alleen via de kantonrechter. Er komt een nieuw soort vergoeding bij ontslag: de transitievergoeding. Alle werknemers

hebben na een arbeidsovereenkomst van ten minste twee jaar recht op deze vergoeding die gebruikt kan worden voor scholing en om over te stappen naar een andere baan of een ander beroep. Deze transitievergoeding wordt afhankelijk van de duur van een dienstverband.

Daarnaast zijn er een aantal veranderingen die al per 1 juli 2014 van kracht worden. Dit zijn regels die betrekking hebben op werknemers met tijdelijke contracten.

De belangrijkste veranderingen:

De werkgever mag geen proeftijd meer afspreken bij tijdelijke contracten tot 6 maanden, dat geldt ook voor een aansluitend contract.

De werkgever wordt verplicht om medewerkers met een tijdelijk contract, één maand voor het aflopen van dit tijdelijke contract schriftelijk te informeren of het contract wel of niet verlengd wordt. Dit geldt niet voor contracten die korter dan 6 maanden duren. Doen zij dit niet, dan kunnen de werknemers

een boete claimen bij de werkgever ter hoogte van het maandloon.

Er start pas een 'nieuwe' tel periode voor de drie tijdelijke contracten (ketenregeling) als een medewerker 6 maanden uit dienst is geweest (dit was drie maanden).

De werkgever mag geen concurrentiebeding meer opnemen in tijdelijke contracten, alleen als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang.

Of deze wetswijziging ook echt zal bijdragen aan meer zekerheid voor werknemers, valt nog te bezien. Zeker in de huidige arbeidsmarkt waarbij werkgevers veelal meer behoefte hebben aan grotere flexibiliteit van hun personeelsbestand.

Bent u werkgever en heeft u vragen over deze en andere ontwikkelingen? Het Werkgevers Adviespunt Rivierenland helpt u graag op weg. www.wapr.nl, info@wapr.nl, 0344-700125. ■