

HET NIEUWE ARBEIDSRECHT KOMT ERAAN GEVOLGEN VOOR DE ONDERNEMINGSRAAD

SPECIAAL VOOR
ONDERNEMINGS-
RADEN

Het gaat er echt van komen: het arbeidsrecht gaat drastisch wijzigen. Het tempo van de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel is erg hoog. Eind november 2013 werd het wetsvoorstel Werk en Zekerheid openbaar, op 18 februari 2014 heeft de Tweede Kamer ingestemd met het wetsvoorstel en op 10 juni 2014 heeft ook de Eerste Kamer ingestemd. Op 17 juli 2014 is de wet in het Staatsblad gepubliceerd, waarmee de data waarop (onderdelen van) de wet in werking treedt, nu definitief bekend zijn. Wat gaat er veranderen en wanneer? Hieronder treft u de belangrijkste wijzigingen.

VERANDERINGEN ARBEIDSRECHT PER 1 JANUARI 2015

Proeftijd:

Het is niet langer mogelijk om een proeftijd op te nemen in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die maximaal 6 maanden duren.

Concurrentiebeding:

Het is niet meer mogelijk om een concurrentiebeding op te nemen in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Hierop wordt een uitzondering gemaakt. Een concurrentiebeding mag wel in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd opgenomen worden indien in de arbeidsovereenkomst gemotiveerd is aangegeven waarom de werkgever opname van het concurrentiebeding noodzakelijk acht. Er moet dan sprake zijn van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

Loondoorbetaling:

Als een werknemer geen arbeid verricht door een oorzaak die voor rekening van de werkgever komt, heeft hij recht op loon. De werkgever kan dit risico op loondoorbetaling uitsluiten voor de eerste 6 maanden van de arbeidsovereenkomst. Dat blijft zo. Op dit moment bestaat de mogelijkheid om van deze 6 maanden bij cao onbeperkt af te wijken. Vanaf 1 januari 2015 kan alleen nog bij cao worden afgeweken van de termijn van 6 maanden voor functies die in de cao zijn opgenomen en waarbij het uitsluitend kan gaan om functies waarvan de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang kennen.

Uitzendarbeid:

Voor uitzendarbeid kan van de bovengenoemde loondoorbetalingsverplichting worden afgeweken bij cao tot ten hoogste 78 weken. Daarnaast wordt de termijn voor het uitzendbeding aangepast. Indien een uitzendbeding in de uitzendovereenkomst is opgenomen dan eindigt de uitzendovereenkomst tussen het uitzendbureau en de werknemer op verzoek van de opdrachtgever. Dit uitzendbeding kan de eerste 26 weken in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen. Op dit moment is het mogelijk om van deze termijn van 26 weken onbeperkt af te wijken. In het wetsvoorstel Werk en Zekerheid is opgenomen dat deze mogelijkheid wordt beperkt tot 78 weken.

Aanzegtermijn:

Vanaf 1 januari 2015 geldt voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd voor de duur van 6 maanden of langer een aanzegplicht. De werkgever dient uiterlijk een maand voor het einde van rechtswege aan te geven of de arbeidsovereenkomst wordt verlengd en zo, ja onder welke voorwaarden. Doet de werkgever dit niet, dan moet hij aan de werknemer een boete van één maandsalaris betalen, of zoveel als de werkgever te laat is.

VERANDERINGEN ARBEIDSRECHT PER 1 JULI 2015

Ketenregeling:

Nu is het mogelijk om 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in 3 jaar af te sluiten. Na een onderbreking van 3 maanden, begint de keten opnieuw te lopen. De zogenoemde 3x3x3-regel. Vanaf 1 juli 2015 gaan we naar de 3x2x6-regel. Een werkgever mag een werknemer nog steeds 3 contracten voor bepaalde tijd aanbieden, maar dit mag nog maar in 2 jaar. Indien tussen de arbeidsovereenkomsten meer dan 6 maanden gelegen is, is de keten doorbroken. Daarnaast wordt de mogelijkheid om bij cao van de ketenregeling af te wijken, beperkt.

Wijzigingen ontslagrecht:

Het is voor een werkgever niet langer mogelijk om een keuze te maken om toestemming te vragen aan het UWV om de arbeidsovereenkomst met de werknemer op te mogen zeggen of ontbinding van de arbeidsovereenkomst aan de kantonrechter te vragen. De wet Werk en Zekerheid schrijft de ontslagroute voor; zo zal een werkgever voor een ontslag in verband met bedrijfseconomische redenen altijd langs het UWV moeten. Voorts is het mogelijk om de procedure bij het UWV te vervangen door een procedure bij een zogenoemde cao-commissie. Daarnaast wordt het mogelijk om tegen een uitspraak van de kantonrechter in een ontbindingsprocedure in hoger beroep en cassatie te gaan.

Herroepingstermijn werknemer:

Indien een werknemer een handtekening zet onder een beëindigingsovereenkomst, heeft hij vanaf 1 juli 2015 de mogelijkheid om deze instemming binnen 14 dagen te herroepen. De werkgever moet de werknemer hier in de beëindigingsovereenkomst op wijzen. Doet de werkgever dit niet, dan heeft de werknemer 21 dagen de tijd om zijn instemming te herroepen.

Transitievergoeding:

Alle werknemers die minimaal 2 jaar in dienst zijn en worden ontslagen op initiatief van de werkgever hebben recht op een transitievergoeding (behoudens uitzonderingen zoals een ontslag op staande voet). De transitievergoeding bedraagt maximaal € 75.000,-- of een (hoger) jaarsalaris. Voor oudere werknemers en het MKB zijn overgangsregelingen voorgesteld.

Wijziging passende arbeid:

Met ingang van 1 juli 2015 wordt het begrip passende arbeid aangescherpt. Na zes maanden, in plaats van nu twaalf maanden, wordt elke arbeid passend geacht. Tevens zal er in het kader van de WW-uitkering een inkomensverrekening gaan plaatsvinden, in plaats van de nu toegepaste urenverrekening.



VERANDERINGEN ARBEIDSRECHT PER 1 JANUARI 2016

Wijzigingen Werkloosheidswet:

De maximale duur van de WW-uitkering wordt afgebouwd tot 24 maanden. Per kwartaal gaat de duur een maand naar beneden. Tevens zal het arbeidsverleden, waarop de duur van de WW-uitkering wordt gebaseerd, vertraagd opgebouwd gaan worden.

GEVOLGEN VOOR DE ONDERNEMINGSRAAD

Wijziging van het aanstellings-, bevorderings- en ontslagbeleid

Feit is dat de wet Werk en Zekerheid grote veranderingen doorvoert op het gebied van tijdelijke contracten. Immers, de periode waarin met tijdelijke contracten mag worden gewerkt wordt (kortweg) verkort van drie naar twee jaren. Daarenboven komt ook nog dat vanaf een arbeidsovereenkomst met een duur van twee jaren of langer de transitievergoeding verschuldigd is. Dit betekent dat werkgevers het aanstellings- en ontslagbeleid zullen herzien, wat instemmingsplichtig is op basis van artikel 27 lid 1 sub e WOR. Het enkele feit dat de wetgeving verandert, doet hieraan niets af.

Adviesaanvragen en ondervanging personele gevolgen

De wijziging van het arbeidsrecht heeft gevolgen voor de afhandeling van adviesaanvragen. Immers, iedere adviesaanvraag moet aangeven welke personele gevolgen te verwachten zijn, en ook op welke wijze deze worden ondervangen. Het nieuwe arbeidsrecht zal daarbij een rol spelen, zowel vanaf inwerkingtreding van het nieuwe ontslagrecht en de transitievergoeding, als in de overgangperiode.

Vanaf 1 juli 2015

Vanaf 1 juli 2015 is de Transitievergoeding van toepassing, waarmee de hoogte van de ontslagvergoeding vastligt. De onderhandelingen over het Sociaal Plan zullen dus verplaatsen naar andere onderdelen (denk aan outplacement-traject). De onderhandelingspositie van de ondernemingsraad komt meer te liggen in het al dan niet voortvarend afwickelen van een adviestraject. Dit kan wisselgeld inhouden voor de omvang van het Sociaal Plan.

Overgangssituatie

In periode tot aan 1 juli 2015 is van belang om na te denken hoe om te gaan met een Sociaal Plan. Sluit ik nog een Sociaal Plan voor 2 jaar? Of tot 1 juli 2015? Of sluit ik een Sociaal Plan af met specifieke afspraken voor de periode na 1 juli 2015?

Wees als ondernemingsraad alert op bovengenoemde wijzigingen en de positie van de ondernemingsraad hierin.



Voor meer informatie kunt u contact opnemen met:

Steven Jellinghaus

Advocaat De Voort Advocaten | Mediators

s.jellinghaus@devoort.nl



Lieke van den Eijnden

Advocaat De Voort Advocaten | Mediators

l.vandeneijnden@devoort.nl

013 466 88 83 | advocaten@devoort.nl

Zie ook het boek 'Naar een nieuw Arbeidsrecht, speciaal voor ondernemingsraden' [Vakmedianet](#).