Fin4finance
Accountancy reinvented

085 401 7377

Arbeidsrecht

Het arbeidsrecht is volop in beweging. Nadat eerst de Wet werk en zekerheid (Wwz) daarin een aantal veranderingen heeft aangebracht, heeft de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) de volgende serie wijzigingen aangebracht.

De inhoud van de arbeidsovereenkomst

Het arbeidsrecht bevat een aantal voorschriften waar een arbeidsovereenkomst aan moet voldoen. We zetten de belangrijkste bepalingen voor u op een rij.

Proeftijd
U mag geen proeftijd opnemen in een contract van zes maanden of korter. Biedt u een contract aan van meer dan zes maanden maar minder dan twee jaar, dan mag u een proeftijd van maximaal één maand opnemen. Biedt u een contract aan voor twee jaar of langer of voor onbepaalde tijd, dan mag de proeftijd maximaal twee maanden zijn.

Concurrentiebeding
Een concurrentiebeding is niet toegestaan in contracten voor bepaalde tijd, ongeacht de duur van het contract. Alleen bij zwaarwegende bedrijfsbelangen kan een concurrentiebeding worden opgenomen in een arbeidscontract voor bepaalde tijd.



Aanzegtermijn
Is een contract aangegaan voor een periode van zes maanden of langer, dan moet u ten minste één maand voor het einde van het contract uw werknemer schriftelijk laten weten of u het contract wel of niet voortzet. Dit wordt aanzeggen genoemd. Houdt u zich niet aan deze verplichting of bent u te laat, dan moet u de werknemer een vergoeding van maximaal één bruto maandsalaris betalen, naar rato van het aantal dagen dat u te laat bent. Het tijdelijke contract eindigt van rechtswege, ongeacht of u zich aan de aanzegtermijn houdt.

Ketenregeling
Biedt u een werknemer een volgend tijdelijk contract aan, houdt dan rekening met de werking van de ketenbepaling. U mag een werknemer maximaal drie opvolgende tijdelijke contracten aanbieden, met een totale duur van niet meer dan 36 maanden. Hierna mag u alleen nog een vast contract aanbieden. Is een werknemer langer dan 36 maanden in dienst of biedt u voor de vierde keer een contract aan, dan is de werknemer automatisch in vaste dienst.

De keten van opvolgende tijdelijke arbeidscontracten wordt doorbroken wanneer tussen twee contracten een periode van meer dan zes maanden zit. Met andere woorden, is een werknemer langer dan zes maanden uit dienst voordat u hem een nieuw tijdelijk contract aanbiedt, dan start een nieuwe keten van contracten. De ketenregeling geldt niet voor jongeren onder de 18 jaar die maximaal 12 uur per week werken.

Let op! Als een cao van toepassing is, kunnen afwijkende regelingen gelden.

Oproepkrachten, uitzendkrachten of payrollwerknemers

Met de komst van de Wwz zijn de rechten van oproep- en uitzendkrachten en payrollwerknemers versterkt. Wat betekent dit voor u?

Oproepkrachten: loondoorbetalingsverplichting
Heeft u een oproepkracht opgeroepen voor werk, maar kan het werk niet verricht worden? Of roept u een oproepkracht niet op, terwijl er wel werk is? De oproepkracht heeft recht op loon voor de uren waarvoor hij is opgeroepen of opgeroepen had kunnen worden.
U kunt in een arbeidscontract met een oproepkracht opnemen dat deze verplichting om loon te betalen de eerste zes maanden niet geldt. Verlenging van deze periode is alleen toegestaan als dat in een cao is geregeld.

Uitzendkrachten: uitzendbeding van maximaal 78 weken
In de arbeidsovereenkomst tussen uitzendbureau en uitzendkracht kan een uitzendbeding worden opgenomen. Dit houdt in dat de overeenkomst automatisch eindigt als de opdrachtgever de uitzendkracht niet langer wil inzetten. Het beding geldt gedurende de eerste 26 weken van de arbeidsovereenkomst.
In een cao kan geregeld zijn dat deze periode wordt verlengd tot maximaal 78 gewerkte weken. Na de periode waarin het uitzendbeding geldt, wordt de ketenregeling van toepassing.

Payrollwerknemers: gelijke ontslagbescherming
Payrollwerknemers zijn in dienst bij een payrollbedrijf, maar werken bij de opdrachtgever. Wil de opdrachtgever om wat voor reden ook niet verder met deze werknemer, dan kan het payrollbedrijf hem ontslaan. Sinds de invoering van de Wwz genieten payrollwerknemers dezelfde ontslagbescherming als werknemers die bij de opdrachtgever in dienst zijn.
Heeft de opdrachtgever geen goede reden om niet met de payrollwerknemer verder te gaan, dan mag het payrollbedrijf de werknemer niet ontslaan.



Ontslag werknemer

U wilt afscheid nemen van een werknemer: soms komt u daar samen uit en soms niet. Voor beide situaties gelden regels. Dit is wat u daar in ieder geval over moet weten.

Wettelijke bedenktijd
Wordt de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden van werkgever en werknemer beëindigd, dan moeten de afspraken in een vaststellingsovereenkomst worden vastgelegd. De werknemer heeft een wettelijke bedenktijd van 14 dagen. Binnen deze termijn kan de werknemer met een schriftelijke verklaring de werkgever laten weten dat hij niet akkoord gaat met de vaststellingsovereenkomst. De werkgever moet de werknemer binnen twee werkdagen na de ondertekening van de vaststellingsovereenkomst schriftelijk informeren over het bestaan van de bedenktijd. Doet u dit niet, dan wordt de bedenktijd automatisch verlengd tot drie weken.

Ontslagroute
Wilt u afscheid nemen van uw werknemer en komt u er samen niet uit, dan is de route die u moet volgen afhankelijk van de reden van het ontslag. Wilt u uw werknemer ontslaan om een bedrijfseconomische reden of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid, dan moet u een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV. In andere gevallen vraagt u de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Transitievergoeding
Werknemers, die op initiatief van de werkgever worden ontslagen, hebben behoudens enkele uitzonderingen recht op een transitievergoeding. Dit geldt vanaf de dag van indiensttreding. De werkgever moet ook een transitievergoeding betalen aan een langdurig arbeidsongeschikte werknemer met een zogenaamd slapend dienstverband, zelfs als de ontbinding plaatsvindt op initiatief van de werknemer. Via het UWV kan de werkgever compensatie krijgen voor de aan een langdurig arbeidsongeschikte werknemer betaalde transitievergoeding.

De transitievergoeding wordt berekend op basis van het bruto maandsalaris van de werknemer en zijn diensttijd. Op het internet zijn rekenmodellen te vinden om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen.

Let op! De transitievergoeding vormt loon voor de werknemer.

Tip! Het is raadzaam om voor de start van een ontslagprocedure een deskundige te raadplegen.

Deze algemene informatie is niet bedoeld als enige vorm van individueel advies en derhalve niet zonder meer geschikt voor het nemen van financiële beslissingen.
Voor toepassing in individuele gevallen raden wij u aan contact met ons op te nemen.

Fin4finance
Accountancy reinvented

Robijn 200, 3316 KE Dordrecht
085 401 7377

www.fin4finance.nl
info@fin4finance.nl