

September 2014

Praktische tips voor toepassing wijzigingen Wet Werk en Zekerheid per 1 januari 2015

Over drie maanden is het al zover en treden de eerste wijzigingen met betrekking tot de Wet Werk & Zekerheid in werking. Het betreffen hier alleen nog onderdelen van de Flexwet. Aangezien dit toch wel heel snel dichtbij komt volgt er hier een kort overzicht van de belangrijkste wijzigingen die per 1 januari 2015 ingaan met enkele praktische tips.

Overeenkomsten voor bepaalde tijd

- Geen **proeftijdbeding** mag worden opgenomen bij een arbeidsovereenkomst korter dan zes maanden.
Tip: Pas uw standaard arbeidsovereenkomsten hier op aan. Mogelijkheden om toch tot een (soort) proeftijd te komen zijn: hele korte overeenkomsten (hetgeen dan dient als een soort proeftijd) of juist een iets langere overeenkomst (zeven maanden, zodat een proeftijd wel is toegestaan).
- Een **concurrentiebeding** in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is beperkt mogelijk, uitgangspunt is dat een concurrentiebeding niet toegestaan is. Alleen in geval

van zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen kan een dergelijk beding toch in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen. Dit belang dient schriftelijk gemotiveerd te worden door de werkgever.

Tip: Let er dus op dat u kritisch kijkt bij wie u een concurrentiebeding wilt opnemen en vergeet dan niet de specifieke, schriftelijke motivering. Dit verkleint de kans dat het beding achteraf niet geldig blijkt te zijn.

- Er komt een **aanzegplicht** bij overeenkomsten voor bepaalde tijd die langer lopen dan zes maanden. De werkgever dient de werknemer een maand voor het einde van de overeenkomst op de hoogte te brengen over een eventueel vervolg dan wel einde dienstverband. Indien u het dienstverband wilt vervolgen dient u aan te geven onder welke voorwaarden dit zal zijn.

Tip: Agendeer goed wanneer deze aanzegplichten aanvangen en neem dan nog één à twee weken van te voren speling zodat u kunt beslissen over het al dan niet verlengen van die overeenkomst en de bijbehorende voorwaarden.

Algemeen

- Het motto 'geen arbeid, geen loon' komt te vervallen, dit wordt nu '**geen arbeid, wel loon, tenzij..**': de werkgever wordt verplicht het loon te betalen als er door de werknemer niet gewerkt wordt tenzij de werkgever kan aantonen dat het niet werken voor rekening van de werknemer behoort te komen. Dit wordt lastig om te bewijzen omdat de reden hiertoe mogelijk in de privé-sfeer van de werknemer ligt.

Tip: Afwijking van de regel 'geen arbeid, wel loon' is mogelijk bij schriftelijke overeenkomst of bij cao wat betreft de eerste zes maanden. Let er wel op dat bij sommige bedrijfstakken (zoals bijvoorbeeld voornemens is bij de zorg) dit niet toegestaan zal zijn.

Uitzendbeding

- Het gebruik van het **uitzendbeding**, inhoudende het beding de overeenkomst tussen uitzendbureau en werknemer van rechtswege eindigt als de inlener verzoekt tot beëindiging van de terbeschikkingstelling, zal worden beperkt. Dit is mogelijk voor de eerste 26 weken waarin de uitzendkracht voor het uitzendbureau werkt en dit blijft mogelijk. Maar in de huidige wet is het nog mogelijk per cao onbeperkt na die 26 weken af te wijken, dit wordt nu beperkt tot 78 weken. Door middel van geldende cao's die op 1 januari van kracht zijn er kan er nog ruimer worden afgeweken, dit uiterlijk tot 1 januari 2016.