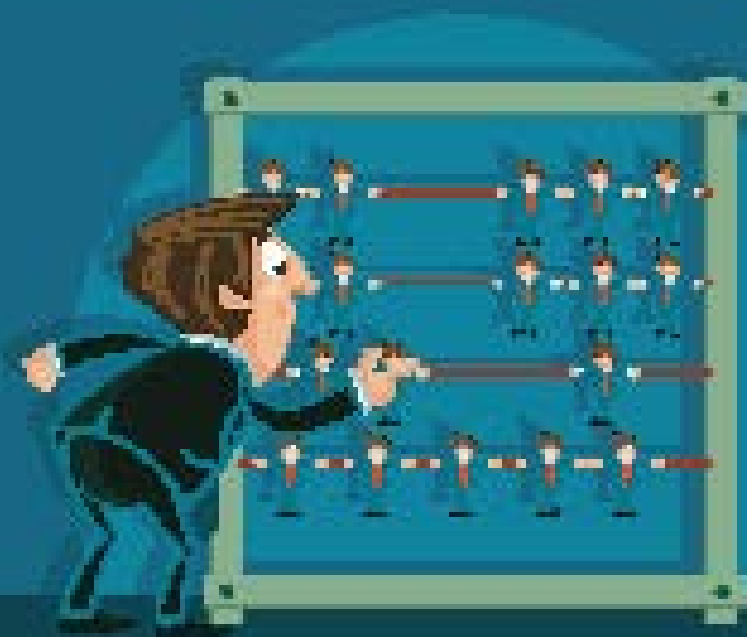


Werk aan de winkel: de nieuwe wet komt

De invoering van de Wet werk en zekerheid nadert met rase schreden. Hoe kan HR zich voorbereiden op de nieuwe regelgeving? Tips en aandachtspunten op een rij.

Tekst Arthur Hol



Een dezer dagen neemt de Eerste Kamer naar verwachting het wetsvoorstel Wet werk en zekerheid aan. De wijzigingen in het ontslagrecht, met onder meer de introductie van de transitievergoeding en de mogelijkheid van hoger beroep en cassatie, zullen in werking treden per 1 juli 2015. Hetzelfde geldt voor de nieuwe ketenregeling (van tijdelijke contracten) van het flexrecht. De overige bepalingen van het nieuwe flexrecht gaan wel al per 1 juli. Wat kan HR al doen ter voorbereiding op de nieuwe regelgeving?

Begin met 'aanzeggen'

Een werkgever moet vanaf 1 juli de medewerker schriftelijk berichten of en onder welke voorwaarden de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. Dit moet ten minste een maand voor de einddatum van tijdelijke contracten (voor 6 maanden of langer). Deze wettelijke 'aanzegging' geldt ook voor de contracten die op 1 juli al bestaan en aflopen op of na 1 augustus 2014. Gebeurt aanzeggen niet op tijd, dan kost dit de werkgever een extra maandsalaris aan vergoeding.

Voorkom transitievergoeding

Wil het bedrijf medewerkers voor langere tijd inzetten, dan kan het voordelig zijn om een tijdelijk contract voor net nog geen twee jaar af te sluiten. Wanneer u namelijk voor een langduriger project iemand aantrekt, bent u aan het einde van een arbeidsovereenkomst voor precies twee jaar of een langer dienstverband de wettelijke transitievergoeding verschuldigd. Deze nieuwe regels voor de transitievergoeding zullen per 1 juli 2015 gaan gelden, ook voor de dan reeds bestaan-

de dienstverbanden. HR kan deze kosten voorkomen als het totale dienstverband (iets) korter dan twee jaar is.

Lobby richting vakbond

Nieuw is de mogelijkheid een ontslagmethodiek te hanteren die afwijkt van het afspiegelingsbeginsel dat wel het wettelijk uitgangspunt blijft. Ook wordt de mogelijkheid gecreëerd om maximaal 10 procent van de medewerkers die bovengemiddeld presteren of bovengemiddelde ontwikkelingspotentie, hebben uit te zonderen van toepassing van het afspiegelingsbeginsel. Verder blijft de mogelijkheid bestaan bij cao af te wijken van de wettelijke ketenregeling, wel met meer beperkingen dan nu het geval is.

Let op bij ziekte

Houd er rekening mee dat de kantonrechter vanaf 1 juli 2015 niet meer kan ontbinden tijdens ziekte, ook niet bij reorganisatie. Zet daarom in op preventie, re-integratie en beëindiging van het dienstverband in goed overleg. Een bedrijfsarts die ziekmeldingen rond reorganisaties goed 'doorprikt', wordt belangrijker.

Begin op tijd met scholing

Voorziet het bedrijf boventaligheid van een bepaalde werknemer, of structurele uitval door arbeidsongeschiktheid voor zijn functie? Bied hem nu reeds concrete scholing aan die noodzakelijk is voor goede kansen, hetzij op een baan buiten de onderneming, hetzij in een functie die bij diens arbeidsmogelijkheden past. Vanaf medio 2015 mag bij nagelaten scholing bedrijfseconomisch of disfunctioneringsontslag niet doorgezet worden. Er komen nadere regels voor de verrekening van de transitievergoeding voor

investeringen die de werkgever heeft gedaan ter bevordering van de employability.

Herzie proeftijd en concurrentiebedingen

Een werkgever dient goed af te wegen of er een arbeidsovereenkomst van ten hoogste zes maanden zonder proeftijd of langer dan zes maanden met een proeftijd afgesloten wordt. Een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is slechts toegestaan als gemotiveerd wordt aangegeven welke zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen dit vereisen. In het beding zelf moet worden aangegeven om welke bedrijfs- of dienstbelangen het gaat. Zonder een motivering is het concurrentiebeding nietig.

Profiteer van ketenregeling 'oude stijl'

Wanneer u een dezer dagen een tijdelijk contract sluit of voor een volgende periode verlengt, kunt u ervoor zorgen dat iemand nog net vóór 1 juli 2015 het derde contract (binnen drie jaar tijd) aanvangt. De nieuwe wet laat zo'n lopend contract onder de huidige - ruimere - ketenregeling vallen. Zo kunt u de werknemer toch nog drie in plaats van twee jaar inzetten en is de medewerker een jaar langer van werk verzekerd. Neemt het bedrijf na afloop van het derde contract de betreffende medewerker pas na zes maanden en één dag weer in dienst, dan kan weer van de ketenregeling gebruik gemaakt worden.

De uitgereide versie van dit verhaal is te lezen op PWdegids.nl.



Mr. drs. Arthur Hol
partner bij De Koning
Vergouwen advocaten
en directeur van HRM
College.