

Meer zekerheid voor flexwerkers onder de Wet Werk en Zekerheid?

Deze aanstaande wet wijzigt kort gezegd het ontslagrecht, de rechtspositie van flexwerkers en een aantal WW-onderdelen. De wet beoogt onder andere werknemers met flexibele contracten meer zekerheid te bieden en eerder te laten doorstromen naar een vast contract. Is dat werkelijk het geval?

Uitgangspunt is dat een tijdelijk contract in beginsel van rechtswege eindigt. Het is nu aan de werkgever of en wanneer hij de werknemer informeert over wel of geen verlenging. Per 1 juli 2014 gaat de zogenoemde aanzegplicht gelden voor tijdelijke contracten van zes maanden of langer. De werkgever wordt verplicht om een werknemer minimaal een maand voor het einde van het contract schriftelijk te informeren of het contract al dan niet wordt voortgezet en zo ja, onder welke voorwaarden.

- Vergeet u aan te zeggen (ook als u wilt voortzetten), dan bent u een vergoeding van één maandloon verschuldigd aan de werknemer.
- Zegt u te laat aan, dan bent u die boete naar rato verschuldigd.
- Zegt u aan te willen voortzetten, maar niet tegen welke voorwaarden, dan is geen boete verschuldigd maar wordt de arbeidsovereenkomst voortgezet voor dezelfde tijd (maar maximaal een jaar) op de vroegere voorwaarden.
- De aanzegplicht geldt voor alle opvolgende, tijdelijke contracten en niet enkel bij de laatste in de keten.
- Een werknemer moet zelf binnen uiterlijk twee maanden na einde van het tijdelijke contract een beroep op de boete doen.
- Overgangsrecht: de aanzegplicht geldt voor contracten die eindigen na 1 augustus 2014.

Per 1 juli 2014 gaat de zogenoemde aanzegplicht gelden voor tijdelijke contracten van zes maanden of langer

Tip: Verwerk de aanzegtermijn tijdig in uw werkprocessen. Meld eventueel de niet-verlenging al bij indiensttreding en zeg deze met een daaropvolgende brief direct aan.

Beoogd is dat een flexwerker tijdig duidelijkheid krijgt of het contract wordt voortgezet, zodat hij bij niet-verlenging tijdig op zoek kan gaan naar ander werk. De aanzegverplichting betekent dat de werkgever eerder moet beslissen of hij een tijdelijk contract zal verlengen. Daardoor kan de werkgever geneigd zijn om vroegtijdig verlenging van het contract uit te sluiten. Of de flexwerker dus gebaat is bij de aanzegtermijn, zal de praktijk moeten uitwijzen.




mr. Sanne van Bergen
JPR Advocaten
vanbergen@jpr.nl
www.jpr.nl