

Sanne van Bergen
is advocaat bij
JPR Advocaten in
Doetinchem en lid van
de sectie arbeidsrecht.



WET WERK EN ZEKERHEID ZEKERHEID IN 2015 ONDER EEN VERGROOTGLAS

Momenteel houdt het arbeidsrecht de gemoederen flink bezig. De aanstaande Wet Werk en Zekerheid wijzigt, naast het ontslagrecht en een aantal WW-onderdelen, ook de rechtspositie van flexwerkers. Arbeidsrechtadvocaat Sanne van Bergen van JPR Advocaten licht toe welke (belangrijkste) hervormingen werkgevers en medewerkers per 1 januari 2015 op gebied van het 'flexwerken' te wachten staan.

De herziening van de 'flexwet' vindt plaats omdat de mogelijkheden onder het huidige flexrecht steeds meer op een oneigenlijke manier gebruikt lijken te worden. De wet beoogt werknemers met flexibele contracten meer zekerheid te bieden en eerder te laten doorstromen naar een vast contract. Is dat werkelijk het geval?

Motiveringsplicht concurrentiebeding

Op dit moment mag u altijd een concurrentiebeding opnemen in een arbeidsovereenkomst. Vanaf 1 januari 2015 mag u in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd alleen nog maar een concurrentiebeding opnemen als u motiveert dat u daarvoor een 'zwaarwichtig bedrijfs- of dienstbelang' heeft. Onderbouwt u dat niet schriftelijk, dan is het beding niet geldig.

Geen proeftijd bij korte bepaalde tijd contracten

Op dit moment mag u altijd een proeftijd in de arbeidsovereenkomst opnemen. Vanaf 1 januari 2015 mag u bij contracten van zes maanden of korter, geen proeftijd meer afspreken. Voor contracten langer dan 6 maanden en korter dan 2 jaar, geldt een maximum proeftijd van één maand. Voor contracten van twee jaar en langer, mag de proeftijd maximaal twee maanden zijn.

Aanzegplicht

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 januari 2015 wordt de werkgever bij tijdelijke contracten van zes maanden of langer verplicht om een werknemer minimaal een maand voor het einde van het con-

tract schriftelijk te informeren of het contract al dan niet wordt voortgezet en zo ja onder welke voorwaarden. Vergeet u aan te zeggen, 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.

Aanscherping ketenregeling

De ketenbepaling (artikel 7:668a BW) regelt dat elkaar opvolgende tijdelijke contracten op zeker moment overgaan in een vast contract. Nu kunnen (Cao-afwijkingen daargelaten) maximaal drie tijdelijke contracten in drie jaar tijd worden gesloten en gaat na een tussenpoos van drie maanden de keten opnieuw tellen. Per 1 juli 2015 kunnen nog maximaal drie contracten in (slechts) twee jaar tijd worden gesloten. Dus bij het vierde contract of (al) na twee jaar ontstaat een contract voor onbepaalde tijd. Bovendien gaat na een tussenpoos van zes maanden de keten opnieuw tellen. Afwijking bij cao is nog maar heel beperkt mogelijk en dan maximaal zes tijdelijke contracten in vier jaar tijd.

Krijgt de flexwerker nu meer zekerheid?

Met bijvoorbeeld de aanscherping van de ketenregeling is beoogd is dat een werknemer na twee jaar aanspraak kan maken op een vast contract. Het gevolg voor de werknemer lijkt echter minder rooskleurig. Immers, een werkgever kan onder omstandigheden al na twee jaar besluiten om afscheid te nemen van een werknemer. Daarmee wordt de 'drie jaar baan-(on)zekerheid' teruggebracht naar twee jaar. Wij zijn zeer benieuwd naar de uitwerking in de praktijk!