

Wetsvoorstel Werk en Zekerheid: belangrijkste wijzigingen per 1 juli 2014

Op dit moment buigt de Eerste Kamer zich over het wetsvoorstel Werk en Zekerheid, waarbij het streven is die behandeling vóór 1 juli a.s. af te ronden. Indien de Eerste Kamer het wetsvoorstel aanneemt, zullen de onderstaande regels met ingang van 1 juli a.s. in werking treden. Het huidige recht blijft van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan of verlengd vóór 1 juli 2014. Op tijdelijke arbeidsovereenkomsten die op of na 1 juli 2014 worden aangegaan of verlengd is het nieuwe recht van toepassing. De aanzegplicht geldt tevens voor (lopende) tijdelijke contracten die na 1 augustus 2014 eindigen. De inwerkingtreding van de nieuwe ketenregeling is verschoven naar 1 juli 2015.

Aanzegplicht einde / voorzetting arbeidsovereenkomst

De werkgever die met een werknemer een tijdelijk contract voor zes maanden of langer heeft gesloten, moet binnen één maand vóór de einddatum van dit contract schriftelijk aan de werknemer laten weten of het contract verlengd gaat worden, en zo ja, onder welke voorwaarden.

Bij het niet tijdig en volledig nakomen van deze zogenoemde “aanzegplicht” is de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd van maximaal één maansalaris, ook in het geval dat het contract wordt voortgezet. Komt de werkgever de aanzegplicht niet op tijd na - bijvoorbeeld eerst een week vóór afloop van het contract - dan is hij een vergoeding naar rato verschuldigd, in het genoemde voorbeeld: het aan de werknemer toekomende salaris over een periode van drie weken.

Als de werkgever niet tijdig en volledig aan de aanzegplicht voldoet én de werknemer na de einddatum doorwerkt, wordt de arbeidsovereenkomst geacht voor dezelfde tijd, maar ten hoogste voor één jaar, op de vroegere voorwaarden te zijn voortgezet.

Het vorderingsrecht van de werknemer tot betaling van de vergoeding vervalt binnen twee maanden na het einde van de desbetreffende arbeidsovereenkomst. De aanzegplicht geldt niet voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd waarin geen vaste einddatum is opgenomen en voor arbeidsovereenkomsten met een uitzendbeding.

Proeftijdbeding

Met ingang van 1 juli a.s. is een proeftijdbeding in een arbeidsovereenkomst met een looptijd van zes maanden of korter nietig.

Concurrentiebeding

In arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kan geen concurrentiebeding meer worden opgenomen, tenzij het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen. Wil een werkgever in een tijdelijke arbeidsovereenkomst een concurrentiebeding opnemen, dan geldt met ingang van 1 juli a.s. dat hij in de overeenkomst moet motiveren om welke (zwaarwegende) bedrijfs- of dienstbelangen het gaat en waarom die belangen opname van een beding noodzakelijk maken. Een beding in een tijdelijke arbeidsovereenkomst dat niet aan deze motiveringsplicht voldoet, is nietig.

Is wel een motivering opgenomen, maar meent de werknemer dat deze niet valide is of niet (langer) van toepassing, dan kan hij zich tot de rechter wenden met het verzoek het beding te vernietigen. Voorts kan de werknemer - net als onder het huidige recht - zich tot de rechter wenden wanneer hij meent dat hij door het beding onbillijk wordt benadeeld.

Omdat de rechter een relatiebeding als een vorm van concurrentiebeding beschouwd en bij de behandeling van het wetsvoorstel het relatiebeding tot op heden buiten beschouwing is gebleven, lijkt het raadzaam een relatiebeding (in een tijdelijke arbeidsovereenkomst) op dezelfde wijze te motiveren als een concurrentiebeding.

Oproepcontracten

Volgens artikel 7:628 BW heeft de werknemer, indien hij niet kan werken op grond van een omstandigheid die in redelijkheid voor risico van de werkgever komt, recht op doorbetaling van loon. Deze loondoorbetalingsplicht kan door de werkgever, bij schriftelijke overeenkomst, gedurende de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst worden uitgesloten. Dit gebeurt vaak in oproep/nul-urencontracten: de uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht is de juridische basis van dergelijke contracten.

De uitsluitingstermijn van zes maanden kan momenteel bij cao onbeperkt worden verlengd. De regering meent dat hierdoor oneigenlijk gebruik van oproepcontracten in de hand wordt gewerkt. Om dit oneigenlijke gebruik tegen te gaan, kan in cao's die per 1 juli a.s. worden aangegaan de periode waarin de loondoorbetalingsplicht wordt uitgesloten alleen nog worden verlengd ten aanzien van specifiek bij die cao aangewezen functies waarvan de werkzaamheden geen vaste omvang hebben en incidenteel van aard zijn. Regelingen omtrent de uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht in cao's die op 1 juli a.s. van kracht zijn, blijven gelden gedurende de resterende looptijd van die cao, doch uiterlijk tot 1 januari 2016.

Voorts zal de minister, op verzoek van de Stichting van Arbeid, kunnen bepalen dat in bepaalde bedrijfstakken niet van de loondoorbetalingsplicht mag worden afgeweken (verbod op het uitsluiten van de loondoorbetalingsplicht). De regering is voornemens om per 1 juli a.s. een verbod op nul-urencontracten in de zorg door te voeren.

Een werknemer met een nul-urencontract voor wie geen loonuitsluiting (meer) geldt, kan aanspraak maken op loondoorbetaling. In dat verband zijn met name van belang de regelgeving en de jurisprudentie omtrent het zogenoemde "rechtsvermoeden omtrent de omvang van de arbeidsovereenkomst" (artikel 7:610b BW). Op basis van dit rechtsvermoeden kan de werknemer op ieder gewenst moment aanspraak maken op een arbeidsovereenkomst met een vaste arbeidsomvang gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid die hij verrichtte in de drie voorafgaande maanden.

Werkgevers in de zorg en in andere sectoren waarin structureel met oproepkrachten wordt gewerkt lijken er daarom goed aan te doen hun bestand van oproepkrachten in kaart te brengen en door te nemen, opdat inzichtelijk wordt welke rechten hun werknemers - als zij niet meer of minder zouden worden opgeroepen - zouden kunnen claimen.