

Dossier Wet werk en zekerheid per 01-01-2015

De arbeidsmarkt is de afgelopen decennia sterk veranderd. De nieuwe Wet werk en zekerheid (Wwz) biedt werkgevers en werknemers de mogelijkheid mee te groeien met deze veranderingen. De Wwz wordt sinds 1 januari 2015 in delen ingevoerd. De eerste wijzigingen hebben betrekking op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, oproepcontracten en uitzendcontracten.

Op 1 juli 2015 en op 1 januari 2016 vinden opnieuw veranderingen plaats. Deze hebben invloed op het verlengen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, het ontslagrecht en de Werkloosheidswet (WW).

Inhoudsopgave:

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en afwijkingen in de CAO	Blz 3
Proeftijd bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	
Loondoorbetalingsverplichting	
Loondoorbetalingsverplichting uitzendbureaus	
Ketenbepaling vanaf 1 juli 2015	
Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verlengen	Blz 8
Wat is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en hoe eindigt deze?	
Eerste arbeidsovereenkomst ingegaan op of na 1 juli 2015	
Afwijkingen in overgangperiode van oude naar nieuwe ketenbepaling	
Aanzegtermijn	
Concurrentiebeding	
Proeftijd	
Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd beëindigen	Blz 13
Wat is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en hoe eindigt deze?	
Aanzegtermijn	
Opzeggen tijdens de proeftijd	
Concurrentiebeding	
Werken met een uitzendkracht	Blz 16
Wat is een uitzendkracht?	
De uitzendovereenkomst met uitzendbeding	
Verlenging duur uitzendbeding	
Uitsluiten loondoorbetalingsverplichting	
Ketenbepaling vanaf 1 juli 2015	
Andere wijzigingen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd	

Werkgevers en oproepkrachten

Blz 19

Nulurencontract of een min-maxcontract

Loondoorbetalingsverplichting

Loondoorbetalingverplichting uitsluiten

Proeftijd

Concurrentiebeding

Aanzegtermijn

Aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Ontslag payrollwerknemer

Blz 23

Wat is payrolling?

Aanpassing ontslagregels

Voorbeelden

Overgangsrecht

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en afwijkingen in de CAO

Proeftijd bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Wat zegt de wet?

Of u een proeftijd met uw werknemer kan afspreken, is onder andere afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Gaat het om een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter? Dan mag u sinds 1 januari 2015 geen proeftijd meer afspreken in de arbeidsovereenkomst. Als de looptijd meer dan zes maanden en korter dan twee jaar is, mag u een proeftijd van een maand afspreken. Alleen als u de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer aanbiedt, mag daarin een langere proeftijd worden afgesproken. De maximale duur van de proeftijd is in dat geval twee maanden. Als de arbeidsovereenkomst geen einddatum heeft, mag een proeftijd worden afgesproken van maximaal één maand. Dat is bijvoorbeeld het geval als uw medewerker iemand vervangt wegens ziekte.

Is na een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sprake van een opvolgend arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? In principe mag u dan geen proeftijd afspreken in de nieuwe opvolgende arbeidsovereenkomst.

Daarop is één uitzondering, namelijk als u in de nieuwe arbeidsovereenkomst duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer vraagt. In dat geval mag u wel een proeftijd afspreken.

Werkgevers mogen in de volgende gevallen via CAO afwijken van de wet:

1. Overgangperiode tot uiterlijk 1 juli 2016 voor een CAO die al vóór 1 januari 2015 gold en nog doorloopt na 31 december 2014:

In een CAO die op 1 januari 2015 al bestond, kan zijn afgesproken dat in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van korter dan twee jaar de proeftijd van maximaal een maand kan worden verlengd naar maximaal twee maanden. U mag in dat geval dus van de hoofdregel afwijken en een proeftijd afspreken in een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter. Een dergelijke CAO-afpraak geldt voor de duur van de CAO, maar uiterlijk tot 1 juli 2016.

2. CAO die vanaf 1 januari 2015 nieuw gaat gelden of wordt verlengd:

In geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden en korter dan twee jaren, kan bij CAO worden bepaald dat de proeftijd van maximaal een maand kan worden verlengd naar maximaal twee maanden. Deze verlenging is niet meer mogelijk voor arbeidsovereenkomsten van zes maanden of korter.

Loondoorbetalingsverplichting

Wat zegt de wet?

Als uw werknemer niet kan werken door een oorzaak die voor uw risico komt, dan moet u het loon doorbetalen. Bijvoorbeeld als er onvoldoende werk is.

Deze regel geldt ook als u een oproepcontract in de vorm van een min-maxcontract of een nulurencontract met uw medewerker heeft afgesloten. Roept u uw werknemer op, maar kan het werk niet worden verricht? Dan heeft hij recht op loon voor de uren waarvoor hij is opgeroepen. Dat geldt ook als u de werknemer niet oproept, terwijl er wel werk is. Ook heeft uw werknemer recht op loon over de garantie-uren. U hoeft het loon niet te betalen als de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten.

U kunt in de arbeidsovereenkomst overeenkomen dat u de loondoorbetalingsverplichting de eerste zes maanden uitsluit. Dat houdt in dat u die zes maanden geen loon betaalt voor de uren die na een oproep niet gewerkt zijn.

En dat u die zes maanden geen loon hoeft te betalen als u uw werknemer niet heeft opgeroepen, terwijl er wel werk was.

Werkgevers mogen in de volgende gevallen via CAO afwijken van de wet:

1. Overgangperiode tot uiterlijk 1 juli 2016 voor een CAO die al vóór 1 januari 2015 gold en nog doorloopt na 31 december 2014:

Valt uw bedrijf onder een CAO die al voor 1 januari 2015 van toepassing was? Dan kunt u met de werknemer overeenkomen dat de loondoorbetalingsverplichting langer dan zes maanden wordt uitgesloten, als de CAO u deze mogelijkheid biedt. Deze uitzondering geldt voor de duur van de CAO, maar maximaal tot 1 juli 2016.

2. Een CAO die vanaf 1 januari 2015 nieuw gaat gelden of wordt verlengd:

In uw CAO kan de mogelijkheid staan opgenomen om de periode van zes maanden te verlengen voor bij CAO te bepalen functies. Voorwaarde is dat het om incidentele werkzaamheden gaat en dat de werkzaamheden geen vaste omvang hebben. Dat is bijvoorbeeld het geval als u de betreffende werknemer inzet bij piekwerkzaamheden.

Of als hij een andere werknemer vervangt bij ziekte. Sla uw CAO hierop na. Zijn er uitzonderingen vastgelegd? Dan staat in uw CAO beschreven voor welke functies deze gelden.

Loondoorbetalingsverplichting uitzendbureaus

Wat zegt de wet?

Het uitzendbureau kan in de arbeidsovereenkomst overeenkomen dat het de loondoorbetalingsverplichting de eerste 26 weken van de overeenkomst uitsluit. Dat houdt in dat de uitzendkracht in die periode geen loon krijgt voor de niet gewerkte uren.

De werkgever (het uitzendbureau in dit geval) kan in de volgende gevallen via de CAO afwijken van de wet:

1. Overgangperiode tot uiterlijk 1 juli 2016 voor een CAO die al vóór 1 januari 2015 gold en nog doorloopt na 31 december 2014:

Valt u onder een CAO die al voor 1 januari 2015 van toepassing was? Dan kan u met de werknemer overeenkomen dat de loondoorbetalingsverplichting langer dan zes maanden wordt uitgesloten, als de CAO deze mogelijkheid biedt. Deze uitzondering geldt voor de duur van de CAO, maar uiterlijk tot 1 juli 2016.

2. Een CAO die vanaf 1 januari 2015 nieuw gaat gelden of wordt verlengd:

Valt u vanaf 1 januari 2015 onder een nieuwe CAO of wordt een oude CAO verlengd? Dan kan de periode van 26 weken worden verlengd tot maximaal 78 weken.

Ketenbepaling vanaf 1 juli 2015

Wat zegt de wet?

Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die op of na 1 juli 2015 gesloten zijn, geldt een nieuwe ketenbepaling.

De arbeidsovereenkomsten gaan twee jaar na het ingaan van de eerste arbeidsovereenkomst over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. U kunt uw werknemer in die periode van twee jaar maximaal twee keer een opvolgend contract aanbieden (dus in totaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd) zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gesloten op of na 1 juli 2015 zijn opeenvolgend als zij elkaar met een tussenperiode van zes maanden of minder opvolgen.

De CAO mag niet afwijken van deze tussenperiode. Voor de berekening van de periode van twee jaar tellen de periodes van korter dan zes maanden tussen twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mee.

Werkgevers mogen in de volgende gevallen via CAO afwijken van de wet:

1. Overgangperiode tot uiterlijk 1 juli 2016 voor een CAO die al vóór 1 juli 2015 gold en nog doorloopt na 30 juni 2015:

Valt uw bedrijf onder een CAO die al voor 1 juli 2015 van toepassing is? Mogelijk geldt voor u dan nog de oude ketenbepaling. De oude ketenbepaling bepaalt dat een werkgever en werknemer maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen afsluiten.

Of maximaal drie jaar gebruik kunnen maken van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. In de oude ketenbepaling wordt de reeks van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd doorbroken als hiertussen een periode ligt van meer dan drie maanden.

Voor de berekening van de periode van drie jaar tellen de periodes van drie maanden of korter tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mee. Bij de oude ketenbepaling kan bij CAO worden afgeweken van deze tussenperiode van drie maanden.

Ook kan in de CAO bepaald zijn dat u met uw werknemer meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kan aangaan dan drie, zonder dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Deze overgangsperiode geldt voor de duur van de CAO. Vanaf 1 juli 2016 is er geen uitzondering meer mogelijk en geldt voor alle arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd de nieuwe ketenbepaling. Dat geldt ook voor op dat moment lopende arbeidsovereenkomsten, mits aan de voorwaarden van de ketenbepaling is voldaan.

2. CAO's die vanaf 1 juli 2015 nieuw gelden of worden verlengd mogen in de volgende gevallen afwijken van de ketenbepaling:

Uitzendovereenkomst

In de CAO kan worden geregeld dat het aantal van drie arbeidsovereenkomsten kan worden verhoogd naar ten hoogste zes. En dat de periode van twee jaar kan worden verlengd tot ten hoogste vier jaar.

In een uitzendovereenkomst wordt vaak een uitzendbeding opgenomen. Dit beding is op basis van de wet maximaal 26 gewerkte weken geldig.

Tot 1 januari 2015 kon deze periode onbeperkt bij CAO worden verlengd. Onder het nieuwe recht geldt een verlengingsmogelijkheid tot maximaal 78 weken.

Pas na afloop van de periode van het uitzendbeding gaat de ketenbepaling gelden.

Aard bedrijfsvoering

Soms is een extra arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of het langer kunnen aangaan van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd noodzakelijk vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering. In dat geval kan in de CAO worden bepaald dat maximaal zes (i.p.v. drie) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden aangegaan en maximaal voor een periode van vier (i.p.v. twee) jaar van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gebruik kan worden gemaakt. Uit de CAO moet dan blijken waarom de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dit noodzakelijk maakt, en ook om welke functies of functiegroepen het gaat.

Gevaar voortbestaan sector

In bepaalde sectoren, zoals het profvoetbal, werkt men uitsluitend met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. De ketenbepaling vormt in die sectoren een risico voor het voortbestaan van de sector. Bij ministeriële regeling kunnen daarom functies in een bedrijfstak aangewezen worden, waar uitsluitend met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt gewerkt.

In zo'n geval wordt bij CAO vastgelegd dat de ketenbepaling niet geldt.

Bestuursfuncties

Gaat het om de bestuurder van een bedrijf of organisatie?

Dan kan in een schriftelijke overeenkomst (waaronder een CAO) van de termijn van twee jaar worden afgeweken.

Opleiding

Is de arbeidsovereenkomst uitsluitend of overwegend gesloten om een werknemer op te leiden?

Dan kan bij CAO de ketenbepaling geheel of gedeeltelijk niet van toepassing worden verklaard.

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd verlengen

Wat is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en hoe eindigt deze?

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is een contract dat u voor een beperkte periode met een werknemer afsluit. Bijvoorbeeld voor een jaar. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heet ook wel een tijdelijk contract.

U kunt ook een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een werknemer afsluiten als u hem in dienst wilt nemen voor de duur van een project en nog niet weet wanneer de werkzaamheden zijn afgerond. Deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt dan afgesloten voor de duur van de werkzaamheden. Het einde van het project en daarmee de arbeidsovereenkomst, moet objectief bepaalbaar zijn. Dat wil zeggen dat de beëindiging afhankelijk is van de werkzaamheden en niet van de wil van een van de partijen.

Eerste arbeidsovereenkomst ingegaan op of na 1 juli 2015

Is de eerste arbeidsovereenkomst op of na 1 juli 2015 ingegaan en biedt u uw werknemer hierna een opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd?

In dat geval gaan de arbeidsovereenkomsten twee jaar na de ingangsdatum van de eerste arbeidsovereenkomst over in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Verder mag u uw werknemer maximaal twee keer een opvolgende arbeidsovereenkomst aanbieden (dus in totaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd), zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd waarvan de eerste in de reeks is ingegaan op of na 1 juli 2015, zijn opeenvolgend als zij elkaar met een tussenperiode van zes maanden of minder opvolgen. De CAO mag niet afwijken van deze tussenperiode. Dit is ook van toepassing als de eerste arbeidsovereenkomst is ondertekend vóór 1 juli 2015, maar ingaat op of na juli 2015. De ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst is bepalend.

De voorwaarde 'maximaal drie arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en maximaal twee jaar gebruikmaken van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd met een tussenperiode van maximaal zes maanden' noemt men de ketenbepaling.

Uitzonderingen in de wet:

De nieuwe ketenbepaling is niet op u van toepassing:

- als u een leerling aanneemt in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg (bbl-opleiding).
- als u een werknemer aanneemt die jonger is dan 18 jaar en maximaal 12 uur per week werkt.

Uitzonderingen bij CAO:

Een CAO die vanaf 1 juli 2015 nieuw gaat gelden of wordt verlengd mag in de volgende gevallen afwijken van de ketenbepaling:

Uitzendovereenkomst

In de CAO kan worden geregeld dat het aantal van drie arbeidsovereenkomsten kan worden verhoogd naar maximaal zes en de periode van twee jaar kan worden verlengd tot maximaal vier jaar.

In een uitzendovereenkomst wordt vaak een uitzendbeding opgenomen. Dit beding is op basis van de wet maximaal 26 gewerkte weken geldig.

Tot 1 januari 2015 kon deze periode onbeperkt bij CAO worden verlengd. Onder het nieuwe recht geldt een verlengingsmogelijkheid tot maximaal 78 weken. Pas na afloop van de periode van het uitzendbeding gaat de ketenbepaling gelden. Bij CAO kan worden geregeld dat dan van het maximale aantal arbeidsovereenkomsten en de maximale duur kan worden afgeweken tot ten hoogste zes arbeidsovereenkomsten in maximaal vier jaar.

Aard bedrijfsvoering

Soms is een extra arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of het langer kunnen aangaan van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd noodzakelijk voor bepaalde functies of functiegroepen vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering. In dat geval moet dit nadrukkelijk in de CAO worden geregeld en kan in de CAO worden bepaald dat maximaal zes (i.p.v. drie) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen worden aangegaan, en maximaal voor een periode van vier (i.p.v. twee) jaar van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gebruik kan worden gemaakt.

Gevaar voortbestaan sector

In bepaalde sectoren, zoals het profvoetbal, werkt men uitsluitend met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. De ketenbepaling vormt in die sectoren een risico voor het voortbestaan van de sector. Bij ministeriële regeling kunnen daarom functies in een bedrijfstak aangewezen worden, waar uitsluitend met arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt gewerkt. In zo'n geval wordt bij CAO vastgelegd dat de ketenbepaling niet geldt.

Bestuursfuncties

Gaat het om een bestuursfunctie bij een bedrijf of organisatie? Dan kan in een schriftelijke overeenkomst (waaronder een CAO) van de termijn van twee jaar worden afgeweken.

Opleiding

Is de arbeidsovereenkomst vooral gesloten om een werknemer op te leiden? Dan kan bij CAO de ketenbepaling geheel of gedeeltelijk niet van toepassing worden verklaard.

Afwijkingen in overgangperiode van oude naar nieuwe ketenbepaling:

Overgangperiode tot uiterlijk 1 juli 2016 voor een CAO die al vóór 1 juli 2015 gold en nog doorloopt na 30 juni 2015:

Valt uw bedrijf onder een CAO die al voor 1 juli 2015 van toepassing is? Mogelijk geldt voor u dan nog de oude ketenbepaling of een afwijkende regeling. De oude ketenbepaling bepaalt dat een werkgever en werknemer maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen afsluiten. Of maximaal drie jaar gebruik kunnen maken van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. In de oude ketenbepaling wordt de reeks van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd doorbroken als hiertussen een periode ligt van langer dan drie maanden. Voor de berekening van de periode van drie jaar tellen de periodes van drie maanden of korter tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mee. Bij de oude ketenbepaling kan bij CAO worden afgeweken van deze tussenperiode van drie maanden. Ook kan het bijvoorbeeld zo zijn dat in de CAO is bepaald dat u met uw werknemer meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kan aangaan dan drie, zonder dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Deze overgangperiode geldt voor de duur van de CAO, maar maximaal tot 1 juli 2016.

Overgangssituatie van oude naar nieuwe ketenbepaling

Als uw werknemer al op 1 juli 2015 werkt op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en dit niet de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met uw werknemer is, dan kan het zijn dat op u tijdens een overgangperiode tijdelijk andere regels van toepassing zijn. Zie voor meer informatie: www.rijksoverheid.nl.

Aanzegtermijn

Heeft de arbeidsovereenkomst een looptijd van zes maanden of langer en is op de arbeidsovereenkomst geen uitzendbeding van toepassing? Dan moet u uw werknemer uiterlijk een maand voor het aflopen van de arbeidsovereenkomst schriftelijk laten weten of u de arbeidsovereenkomst wel of niet wilt voortzetten en onder welke voorwaarden. Voor de arbeidsovereenkomsten die tot uiterlijk 1 februari 2015 lopen, geldt geen aanzegtermijn. Tenzij u zelf een aanzegtermijn heeft opgenomen in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Wat als u zich niet houdt aan de aanzegtermijn?

Laat u uw werknemer niet weten of u de arbeidsovereenkomst wel of niet wilt voortzetten? Dan heeft uw werknemer recht op een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt een maandsalaris. Heeft u uw werknemer te laat laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd? Dan heeft hij recht op een vergoeding naar verhouding. Als u bijvoorbeeld een week te laat was met aanzeggen, dan heeft hij recht op een week loon.

De werknemer mag deze vergoeding opeisen tot twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst. Als u de vergoeding niet wilt betalen, dan kan uw werknemer dit voorleggen aan de rechter.

Deze vergoeding is niet verschuldigd als uw bedrijf failliet is gegaan. Ook als u in de schuldsanering terecht bent gekomen hoeft u de vergoeding niet te betalen. Dit geldt eveneens als de rechtbank u surséance van betaling (uitstel van betaling) heeft verleend, omdat u de schulden niet kan betalen.

Laat u uw werknemer niet weten of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet, of niet tegen welke voorwaarden? Terwijl hij de werkzaamheden wel gewoon blijft verrichten? Dan heeft de nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd automatisch dezelfde looptijd als de voorafgaande arbeidsovereenkomst, met een maximum van een jaar. Ook gelden dezelfde arbeidsvoorwaarden.

Als op dat moment aan de voorwaarden van de ketenbepaling is voldaan, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ook in dit geval bent u aan uw werknemer een vergoeding verschuldigd.

Concurrentiebeding

Door een concurrentiebeding op te nemen, kan uw werknemer na beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet zonder meer bij een concurrent in dienst treden of als ondernemer starten in dezelfde branche.

Vanaf 1 januari 2015 kunnen werkgevers geen concurrentiebeding meer overeenkomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op deze regel is één uitzondering.

Kunt u aantonen dat er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen? Dan mag u wel een concurrentiebeding overeenkomen. De motivering daarvoor moet u opnemen in de arbeidsovereenkomst.

Zonder motivering geldt het concurrentiebeding niet.

Overgangsrecht

Een concurrentiebeding dat is overeengekomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dat is aangegaan voor 1 januari 2015, blijft gelden.

Proeftijd

Of u een proeftijd kan afspreken, is onder andere afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Gaat het om een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter? Dan mag u sinds 1 januari 2015 geen proeftijd meer afspreken in de arbeidsovereenkomst.

Als de looptijd meer dan zes maanden en korter dan twee jaar is, mag u een proeftijd van een maand afspreken.

Alleen als u een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer aanbiedt, mag daarin een langere proeftijd worden afgesproken. De maximale duur van de proeftijd is in dat geval twee maanden. Als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen einddatum heeft (bijvoorbeeld omdat de werknemer iemand vervangt wegens ziekte), mag een proeftijd worden afgesproken van maximaal één maand.

Is na een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sprake van een opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? Dan mag u in principe geen proeftijd afspreken in de nieuwe opvolgende arbeidsovereenkomst.

Daarop is één uitzondering. Vraagt de functie waarvoor de nieuwe arbeidsovereenkomst geldt duidelijk om andere vaardigheden of verantwoordelijkheden? Dan mag u wel een proeftijd afspreken.

Werkgevers mogen in de volgende gevallen via CAO afwijken van de wet:

1. Overgangperiode tot uiterlijk 1 juli 2016 voor een CAO die al vóór 1 januari 2015 gold en nog doorloopt na 31 december 2014:

In een CAO die op 1 januari 2015 al bestond, kan zijn afgesproken dat in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van korter dan twee jaren de proeftijd van maximaal een maand kan worden verlengd naar maximaal twee maanden. U mag in dat geval dus van de hoofdregel afwijken en een proeftijd opnemen in een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter. Een dergelijke CAO-afpraak geldt voor de duur van de CAO, maar uiterlijk tot 1 juli 2016.

2. Een CAO die vanaf 1 januari 2015 nieuw gaat gelden of wordt verlengd:

In geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden en korter dan twee jaren, kan bij CAO worden bepaald dat de proeftijd van maximaal een maand kan worden verlengd naar maximaal twee maanden. Deze verlenging is dus niet meer mogelijk voor arbeidsovereenkomsten van zes maanden of korter.

Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd beëindigen

Wat is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en hoe eindigt deze?

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is een contract dat u voor een beperkte periode met een werknemer afsluit. Bijvoorbeeld voor een jaar. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heet ook wel een tijdelijk contract.

U kunt ook een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een werknemer afsluiten als u hem in dienst wilt nemen voor de duur van een project en nog niet weet wanneer de werkzaamheden zijn afgerond. Deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt dan afgesloten voor de duur van de werkzaamheden. Het einde van het project en daarmee de arbeidsovereenkomst, moet objectief bepaalbaar zijn. Dat wil zeggen dat de beëindiging afhankelijk is van de werkzaamheden en niet van de wil van een van de partijen.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt automatisch na afloop van de periode waarvoor het is aangegaan. Dit geldt niet als schriftelijk is overeengekomen dat een voorafgaande opzegging nodig is.

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan alleen tussentijds worden opgezegd als die mogelijkheid in de arbeidsovereenkomst is opgenomen. Zowel de werknemer als de werkgever moeten in dat geval kunnen opzeggen.

Aanzegtermijn

Heeft de arbeidsovereenkomst een looptijd van zes maanden of langer en is op de arbeidsovereenkomst geen uitzendbeding van toepassing? Dan moet u uw werknemer uiterlijk een maand voor het aflopen van de arbeidsovereenkomst schriftelijk laten weten of u de arbeidsovereenkomst wel of niet wilt voortzetten en onder welke voorwaarden. Voor de arbeidsovereenkomsten die tot uiterlijk 1 februari 2015 lopen, geldt geen aanzegtermijn. Tenzij u zelf een aanzegtermijn heeft opgenomen in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Wat als u zich niet houdt aan de aanzegtermijn?

Laat u uw werknemer niet weten of u de arbeidsovereenkomst wel of niet wilt voortzetten? Dan heeft uw werknemer recht op een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt een maandsalaris. Heeft u uw werknemer te laat laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd? Dan heeft hij recht op een vergoeding naar verhouding. Als u bijvoorbeeld een week te laat was met aanzeggen, dan heeft hij recht op een week loon.

De werknemer mag deze vergoeding opeisen tot twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst. Als u de vergoeding niet wilt betalen, dan kan uw werknemer dit voorleggen aan de rechter.

Deze vergoeding is niet verschuldigd als uw bedrijf failliet is gegaan. Ook als u in de schuldsanering terecht bent gekomen, hoeft u de vergoeding niet te betalen. Dit geldt eveneens als de rechtbank u surseance van betaling (uitstel van betaling) heeft verleend, omdat u de schulden niet kan betalen.

Laat u uw werknemer niet weten of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet, of niet tegen welke voorwaarden? Terwijl hij de werkzaamheden wel gewoon blijft verrichten? Dan heeft de nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd automatisch dezelfde looptijd als de voorafgaande arbeidsovereenkomst, met een maximum van een jaar. Ook gelden dezelfde arbeidsvoorwaarden.

Als op dat moment aan de voorwaarden van de ketenbepaling is voldaan, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Ook in dit geval bent u aan uw werknemer een vergoeding verschuldigd.

Opzeggen tijdens de proeftijd

Als in een arbeidsovereenkomst een proeftijd is afgesproken, dan mag u de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd op elk moment beëindigen. Hiervoor hoeft u geen toestemming te vragen van UWV of de rechter. Ook de werknemer kan tijdens de proeftijd op elk moment de arbeidsovereenkomst beëindigen.

Of u een proeftijd kan afspreken, is onder andere afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Gaat het om een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter? Dan mag u sinds 1 januari 2015 geen proeftijd meer afspreken in de arbeidsovereenkomst. Als de looptijd meer dan zes maanden en korter dan twee jaar is, mag u een proeftijd van een maand afspreken.

Alleen als u een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer aanbiedt, mag daarin een langere proeftijd worden afgesproken. De maximale duur van de proeftijd is in dat geval twee maanden. Als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen einddatum heeft (bijvoorbeeld omdat de werknemer iemand vervangt wegens ziekte), mag een proeftijd worden afgesproken van maximaal één maand.

Is na een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sprake van een opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? Dan mag u in principe geen proeftijd afspreken in de nieuwe opvolgende arbeidsovereenkomst.

Daarop is één uitzondering. Vraagt de functie waarvoor de nieuwe arbeidsovereenkomst geldt duidelijk om andere vaardigheden of verantwoordelijkheden? Dan mag u wel een proeftijd afspreken.

Werkgevers mogen in de volgende gevallen via CAO afwijken van de wet:

1. Overgangperiode tot uiterlijk 1 juli 2016 voor een CAO die al vóór 1 januari 2015 gold en nog doorloopt na 31 december 2014:

In een CAO die op 1 januari 2015 al bestond kan zijn afgesproken dat in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van korter dan twee jaren de proeftijd van maximaal een maand kan worden verlengd naar maximaal twee maanden. U mag in dat geval dus van de hoofdregel afwijken en een proeftijd opnemen in een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter. Een dergelijke CAO-afspraken geldt voor de duur van de CAO, maar uiterlijk tot 1 juli 2016.

2. Een CAO die vanaf 1 januari 2015 nieuw gaat gelden of wordt verlengd:

In geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden en korter dan twee jaren, kan bij CAO worden bepaald dat de proeftijd van maximaal een maand kan worden verlengd naar maximaal twee maanden. Deze verlenging is dus niet meer mogelijk voor arbeidsovereenkomsten van zes maanden of korter.

Concurrentiebeding

Door een concurrentiebeding op te nemen, kan uw werknemer na beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet zonder meer bij een concurrent in dienst treden of als ondernemer starten in dezelfde branche.

Vanaf 1 januari 2015 kunnen werkgevers geen concurrentiebeding meer overeenkomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op deze regel is één uitzondering.

Kunt u aantonen dat er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen? Dan mag u wel een concurrentiebeding overeenkomen. De motivering daarvoor moet u opnemen in de arbeidsovereenkomst.

Zonder motivering geldt het concurrentiebeding niet.

Overgangsrecht

Een concurrentiebeding dat is overeengekomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dat is aangegaan voor 1 januari 2015, blijft gelden.

Werken met een uitzendkracht

Wat is een uitzendkracht?

Een uitzendkracht is een werknemer die na bemiddeling door en via een uitzendbureau voor een inlenend bedrijf werkt. Bijvoorbeeld bij vervanging voor ziekte.

De uitzendkracht is in dienst van het uitzendbureau, maar verricht arbeid onder toezicht en leiding van het inlenende bedrijf.

De uitzendovereenkomst met uitzendbeding

Een uitzendkracht werkt op basis van een uitzendovereenkomst.

Dat is het arbeidscontract tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht. In de uitzendovereenkomst kan een uitzendbeding worden opgenomen. Dit beding regelt dat de uitzendovereenkomst automatisch eindigt op het moment dat de inlener de opdracht beëindigt.

Hiervoor is geen opzegging vereist. Ook de uitzendkracht kan de overeenkomst, zolang het beding geldt, met onmiddellijke ingang beëindigen.

U kunt alleen de eerste 26 weken waarin de uitzendkracht voor u werkt gebruikmaken van dit uitzendbeding.

Verlenging duur uitzendbeding

Als het uitzendbureau onder een CAO valt, kan hierin zijn afgesproken dat het uitzendbeding verlengd mag worden.

Tot 1 januari 2015 mag dit onbeperkt. Per 1 januari 2015 mag dit tot maximaal 78 gewerkte weken. Na 78 gewerkte weken gaat de uitzendovereenkomst over in een tijdelijke arbeidsovereenkomst met het uitzendbureau waarop de ketenbepaling van toepassing is. De ketenbepaling regelt dat een werkgever en werknemer maximaal drie opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen afsluiten. Of maximaal twee jaar gebruik kunnen maken van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. In beide gevallen zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Arbeidsovereenkomsten worden als opeenvolgend beschouwd als zij elkaar met een periode van zes maanden of minder opvolgen. In de CAO kan worden afgesproken dat het uitzendbureau de periode van twee jaar tot maximaal vier jaar mag verlengen. Of zes arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd afsluiten zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Daarna moet het uitzendbureau de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbieden als de arbeidsrelatie wordt voortgezet.

Uitsluiten loondoorbetalingsverplichting

Als de uitzendkracht niet kan werken door een oorzaak die voor risico van het uitzendbureau komt, dan heeft de werknemer recht op loon. Bijvoorbeeld als er onvoldoende werk is. Het uitzendbureau kan in de arbeidsovereenkomst vastleggen dat het deze loondoorbetalingsverplichting de eerste 26 weken uitsluit. Heeft de uitzendkracht de uren niet gewerkt door een oorzaak die voor zijn eigen risico komt? Bijvoorbeeld omdat hij staakte? Dan hoeft het uitzendbureau die uren niet uit te betalen. Het gaat hierbij om situaties waarin geen beroep op het uitzendbeding wordt gedaan.

De werkgever (het uitzendbureau in dit geval) mag in de volgende gevallen via de CAO afwijken van de wet:

1. Overgangperiode tot uiterlijk 1 juli 2016 voor een CAO die al vóór 1 januari 2015 gold en nog doorloopt na 31 december 2014:

Valt u onder een CAO die al voor 1 januari 2015 van toepassing was? Dan kan u met de werknemer overeenkomen dat de loondoorbetalingsverplichting langer dan 26 weken wordt uitgesloten, als de CAO deze mogelijkheid biedt. Deze uitzondering geldt voor de duur van de CAO, maar uiterlijk tot 1 juli 2016.

2. Een CAO die vanaf 1 januari 2015 nieuw gaat gelden of wordt verlengd:

Valt u vanaf 1 januari 2015 onder een nieuwe CAO of wordt een oude CAO verlengd? Dan kan de periode van 26 weken worden verlengd tot ten hoogste 78 weken.

Ketenbepaling vanaf 1 juli 2015

Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die op of na 1 juli 2015 gesloten zijn, geldt een nieuwe ketenbepaling.

De arbeidsovereenkomsten gaan twee jaar na het ingaan van het eerste arbeidsovereenkomst over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. U kunt uw werknemer in die periode van twee jaar maximaal twee keer een opvolgende arbeidsovereenkomst aanbieden (dus in totaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd) zonder dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd gesloten op of na 1 juli 2015 zijn opeenvolgend als zij elkaar met een tussenperiode van zes maanden of minder opvolgen. De CAO mag niet afwijken van deze tussenperiode.

Voor de berekening van de periode van twee jaar tellen de periodes van korter dan zes maanden tussen twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mee.

Werkgevers mogen in de volgende gevallen via CAO afwijken van de wet:

1. Overgangperiode tot uiterlijk 1 juli 2016 voor een CAO die al vóór 1 juli 2015 gold en nog doorloopt na 30 juni 2015:

Valt uw bedrijf onder een CAO die al voor 1 juli 2015 van toepassing is? Mogelijk geldt voor u dan nog de oude ketenbepaling. De oude ketenbepaling bepaalt dat een werkgever en werknemer maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kunnen afsluiten. Of maximaal drie jaar gebruik kunnen maken van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. In de oude ketenbepaling wordt de reeks van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd doorbroken als hiertussen een periode ligt van meer dan drie maanden. Voor de berekening van de periode van drie jaar tellen de periodes van drie maanden of korter tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mee. Bij de oude ketenbepaling kan bij CAO worden afgeweken van deze tussenperiode van drie maanden. Ook kan in de CAO bepaald zijn dat u met uw werknemer meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kan aangaan dan drie, zonder dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Deze overgangperiode geldt voor de duur van de CAO. Vanaf 1 juli 2016 is er geen uitzondering meer mogelijk en geldt voor alle arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd de nieuwe ketenbepaling. Dat geldt ook voor op dat moment lopende arbeidsovereenkomsten, mits aan de voorwaarden van de ketenbepaling is voldaan.

2. CAO's die vanaf 1 juli 2015 nieuw gelden of worden verlengd mogen in de volgende gevallen afwijken van de ketenbepaling:

Uitzendovereenkomst

In de CAO kan ten aanzien van een uitzendovereenkomst worden geregeld dat het aantal van drie arbeidsovereenkomsten kan worden verhoogd naar maximaal zes. En dat de periode van twee jaar kan worden verlengd tot maximaal vier jaar.

Werkgevers en oproepkrachten

Onder oproepkrachten vallen medewerkers die werken op basis van een nulurencontract of een min-maxcontract.

Nulurencontract

Een nulurencontract is een arbeidsovereenkomst waarin u met de werknemer afsprekt dat hij alleen arbeid verricht als hij wordt opgeroepen. En dat hij voor deze gewerkte uren loon ontvangt. Iedere keer dat u de werknemer oproept, heeft hij recht op minimaal drie uur loon. Ook als de werknemer maar één uur werkt.

Min-maxcontract

Het minmax-contract is een variant van het oproepcontract.

In het min-maxcontract spreekt u met uw werknemer af dat hij altijd een minimum aantal uren per week, maand of jaar werkt. Deze garantie-uren krijgt hij altijd uitbetaald, ook als u hem niet oproept om te komen werken. Heeft u een arbeidsomvang afgesproken van (omgerekend) minder dan 15 uur per week? En zijn de tijdstippen waarop de werknemer werkt niet bepaald? Dan heeft hij iedere keer dat u hem oproept recht op minimaal drie uur loon. Ook als de werknemer maar één uur werkt.

Loondoorbetalingsverplichting

Als uw werknemer niet kan werken door een oorzaak die voor uw risico komt, dan moet u het loon doorbetalen.

Bijvoorbeeld als er onvoldoende werk is. Deze regels gelden ook als u een oproepcontract in de vorm van een min-maxcontract of een nulurencontract met uw medewerker heeft afgesloten. Als u uw werknemer oproept, maar het werk kan niet worden verricht, dan heeft hij recht op loon voor de uren waarvoor hij is opgeroepen. Dat geldt ook als u de werknemer niet oproept, terwijl er wel werk is. Ook heeft uw werknemer recht op loon over de garantie-uren. U hoeft het loon niet te betalen als de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten.

Loondoorbetalingverplichting uitsluiten

U kunt in de arbeidsovereenkomst met de werknemer overeenkomen dat de loondoorbetalingsverplichting de eerste zes maanden wordt uitgesloten. Dat houdt in dat u die zes maanden geen loon betaalt voor de uren die na een oproep niet gewerkt zijn. En dat u geen loon hoeft te betalen als u uw werknemer niet heeft opgeroepen, terwijl er wel werk was. Iedere keer dat u de werknemer oproept, houdt hij recht op minimaal drie uur loon. Ook als de werknemer maar één uur werkt.

Werkgevers mogen in de volgende gevallen via CAO afwijken van de wet:

1. Overgangsperiode tot uiterlijk 1 juli 2016 voor een CAO die al vóór 1 januari 2015 gold en nog doorloopt na 31 december 2014:

Valt uw bedrijf onder een CAO die al voor 1 januari 2015 van toepassing was? Dan kunt u met de werknemer overeenkomen dat de loondoorbetalingsverplichting langer dan zes maanden wordt uitgesloten, als de CAO u deze mogelijkheid biedt. Deze uitzondering geldt voor de duur van de CAO, maar maximaal tot 1 juli 2016.

2. Een CAO die vanaf 1 januari 2015 nieuw gaat gelden of wordt verlengd

In uw CAO kan de mogelijkheid staan opgenomen om de periode van zes maanden te verlengen voor bij CAO te bepalen functies. Voorwaarde is dat het om incidentele werkzaamheden gaat en dat de werkzaamheden geen vaste omvang hebben. Dat is bijvoorbeeld het geval als u de betreffende werknemer inzet bij piekwerkzaamheden, of als hij een andere werknemer vervangt bij ziekte. Sla uw CAO hierop na. Zijn er uitzonderingen vastgelegd? Dan staat in uw CAO beschreven voor welke functies deze gelden.

Proeftijd

Of u een proeftijd met uw werknemer kan afspreken, is onder andere afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Gaat het om een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter? Dan mag u sinds 1 januari 2015 geen proeftijd meer afspreken in de arbeidsovereenkomst. Als de looptijd meer dan zes maanden en korter dan twee jaar is, mag u een proeftijd van een maand afspreken. Alleen als u de werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer aanbiedt dan mag daarin een langere proeftijd worden afgesproken. De maximale duur van de proeftijd is in dat geval twee maanden. Als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen einddatum heeft, mag een proeftijd worden afgesproken van maximaal één maand. Dat is bijvoorbeeld het geval als uw medewerker iemand vervangt wegens ziekte.

Is na een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd sprake van een opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd? In principe mag u dan geen proeftijd afspreken in de nieuwe opvolgende arbeidsovereenkomst.

Daarop is één uitzondering, namelijk als u in de nieuwe arbeidsovereenkomst duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer vraagt. In dat geval mag u wel een proeftijd afspreken.

Werkgevers mogen in de volgende gevallen via CAO afwijken van de wet:

1. Overgangperiode tot uiterlijk 1 juli 2016 voor een CAO die al vóór 1 januari 2015 gold en nog doorloopt na 31 december 2014:

In een CAO die op 1 januari 2015 al bestond, kan zijn afgesproken dat in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van korter dan twee jaar de proeftijd van maximaal een maand kan worden verlengd naar maximaal twee maanden. U mag in dat geval dus van de hoofdregel afwijken en een proeftijd afspreken in een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter. Een dergelijke CAO-afspraken geldt voor de duur van de CAO, maar uiterlijk tot 1 juli 2016.

2. Een CAO die vanaf 1 januari 2015 nieuw gaat gelden of wordt verlengd:

In geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden en korter dan twee jaren, kan bij CAO worden bepaald dat de proeftijd van maximaal een maand kan worden verlengd naar maximaal twee maanden. Deze verlenging is dus niet meer mogelijk voor arbeidsovereenkomsten van zes maanden of korter.

Concurrentiebeding

Door een concurrentiebeding op te nemen, kan uw werknemer na beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet zonder meer bij een concurrent in dienst treden of als ondernemer starten in dezelfde branche.

Vanaf 1 januari 2015 kunnen werkgevers geen concurrentiebeding meer overeenkomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op deze regel is één uitzondering.

Kunt u aantonen dat er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen? Dan mag u wel een concurrentiebeding overeenkomen. De motivering daarvoor moet u opnemen in de arbeidsovereenkomst.

Zonder motivering geldt het concurrentiebeding niet.

Overgangsrecht

Een concurrentiebeding dat is overeengekomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dat is aangegaan voor 1 januari 2015, blijft gelden.

Aanzegtermijn

Heeft de arbeidsovereenkomst een looptijd van zes maanden of langer en is op de arbeidsovereenkomst geen uitzendbeding van toepassing? Dan moet u uw werknemer uiterlijk een maand voor het aflopen van de arbeidsovereenkomst schriftelijk laten weten of u de arbeidsovereenkomst wel of niet wil voortzetten en onder welke voorwaarden. Voor arbeidsovereenkomsten die tot uiterlijk 1 februari 2015 lopen, geldt geen aanzegtermijn. Tenzij een aanzegtermijn is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Wat als u zich niet houdt aan de aanzegtermijn?

Laat u uw werknemer niet weten of u de arbeidsovereenkomst wel of niet wilt voortzetten? Dan heeft uw werknemer recht op een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt een maandsalaris. Heeft u uw werknemer te laat laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd? Dan heeft hij recht op een vergoeding naar verhouding. Als u bijvoorbeeld een week te laat was met aanzeggen, dan heeft hij recht op een week loon.

De werknemer mag deze vergoeding opeisen tot twee maanden na het einde van de arbeidsovereenkomst. Deze vergoeding is niet verschuldigd als uw bedrijf failliet is gegaan. Ook als u in de schuldsanering terecht bent gekomen, hoeft u de vergoeding niet te betalen. Dit geldt eveneens als de rechtbank u surseance van betaling (uitstel van betaling) heeft verleend, omdat u de schulden niet kan betalen.

Laat u uw werknemer niet weten of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet, of niet tegen welke voorwaarden? Terwijl hij de werkzaamheden wel gewoon blijft verrichten? Dan heeft de nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd automatisch dezelfde looptijd als de voorafgaande arbeidsovereenkomst, met een maximum van een jaar. Ook gelden dezelfde arbeidsvoorwaarden.

Als op dat moment aan de voorwaarden van de ketenbepaling is voldaan, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd

Net als bij andere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd geldt voor oproepcontracten voor bepaalde tijd dat u de werknemer nog een beperkt aantal keer en gedurende een beperkte periode een opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan aanbieden zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Per 1 juli 2015 veranderen de regels over elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (ook wel aangeduid als ketenbepaling). U kan uw werknemer dan maximaal drie keer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbieden of maximaal twee jaar gebruikmaken van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. De reeks van drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt doorbroken als hiertussen een periode ligt van langer dan zes maanden.

Voor de berekening van de periode van twee jaar tellen de periodes van zes maanden of korter tussen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mee. Na een derde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of na verloop van deze twee jaar is er sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Is op u een CAO van toepassing?

Dan kan het zijn dat voor de duur van de CAO, maar uiterlijk tot 1 juli 2016, voor u nog de afwijkende regels gelden.

Ontslag payrollwerknemer

Wat is payrolling?

Bij payrolling is sprake van een driehoeksrelatie.

De feitelijke werkgever heeft de werknemer geworven en heeft de zeggenschap over de werknemer. Maar formeel is de werknemer in dienst bij u, de payrollwerkgever. U stelt als payrollwerkgever werknemers exclusief en vaak langdurig ter beschikking aan feitelijke werkgevers. Dit gebeurt op basis van een payrollovereenkomst.

Aanpassing ontslagregels

Voor werknemers die formeel in dienst zijn bij een payrollwerkgever zijn de ontslagregels per 1 januari 2015 aangepast. Payrollwerknemers hebben sindsdien dezelfde ontslagbescherming als werknemers die rechtstreeks in dienst zijn bij een werkgever. U kunt een payrollwerknemer daardoor alleen nog ontslaan als voor het beëindigen van de payrollovereenkomst door de feitelijke werkgever een redelijke grond bestaat en herplaatsing niet mogelijk is. Een redelijke grond kan bijvoorbeeld verwijtbaar handelen zijn, of het onvoldoende functioneren van een werknemer. Een andere redelijke grond kan zijn dat de feitelijke werkgever te weinig werk heeft om al zijn werknemers in dienst te houden. Daardoor vervalt mogelijk de arbeidsplaats die de payrollwerknemer bezet.

De nieuwe regels gelden ook als u zelf de payrollovereenkomst opzegt. Hierop is één uitzondering: komt de feitelijke werkgever de verplichtingen die voortvloeien uit de payrollovereenkomst gedurende een periode van drie maanden in het geheel niet na? En heeft u voor de betreffende werknemer geen ander werk? Dan kunt u hem om bedrijfseconomische redenen ontslaan.

Voorbeelden

Situatieschets 1

De feitelijke werkgever vindt dat de werknemer onvoldoende functioneert. Hij wil de payrollovereenkomst daarom opzeggen.

Wat kunt u doen?

Als u geen ander werk heeft voor deze werknemer, dan kunt u hem alleen ontslaan als de werknemer inderdaad onvoldoende functioneert. Ook moet zijn voldaan aan de voorwaarden voor een ontslag wegens onvoldoende functioneren. De feitelijke werkgever moet de werknemer bijvoorbeeld tijdig hebben medegedeeld dat hij onvoldoende functioneert. Ook moet de werknemer in de gelegenheid zijn gesteld zijn functioneren te verbeteren.

Het onvoldoende functioneren mag niet veroorzaakt zijn doordat de feitelijke werkgever de werknemer onvoldoende heeft geschoold.

Situatieschets 2

De feitelijk werkgever heeft onvoldoende werk. Hij wil daarom de payrollovereenkomst opzeggen.

Wat kunt u doen?

U kunt de payrollwerknemer alleen ontslaan als de feitelijke werkgever in het komende half jaar inderdaad geen werk meer heeft voor de werknemer. Zijn er bij deze werkgever meer werknemers die hetzelfde werk doen?

Dan geldt het zogenoemde afspiegelingsbeginsel. Als de payrollwerknemer volgens die regels niet aan de beurt is om ontslagen te worden, dan kan u hem niet ontslaan.

Overgangsrecht

De nieuwe regels gelden in eerste instantie voor payrollwerknemers die vanaf 1 januari 2015 een arbeidsovereenkomst sluiten met een payrollwerkgever. Vanaf 1 juli 2015 gelden de nieuwe regels voor alle payrollwerknemers. Dus ook voor payrollwerknemers die vóór 1 januari 2015 een arbeidsovereenkomst hebben afgesloten met een payrollwerkgever.