

Het arbeidsrecht op de schop

Door: Bentham Gratama Advocaten – 29 maart 2013



Nu de Tweede Kamer op 18 februari 2014 heeft ingestemd met het wetsvoorstel Wet Werk en Zekerheid, zullen de veranderingen in het arbeidsrecht vrijwel zeker doorgaan. Dit wetsvoorstel regelt onder meer de aanpassing van het ontslagrecht en de versterking van de rechtspositie van flexwerkers.

Ontslagrecht

Zo komt er een vast voorgeschreven route voor ontslag: alleen ontslagen via bedrijfseconomische redenen zullen nog via het UWV lopen. Voor ontslag wegens andere redenen is een procedure bij de kantonrechter de aangewezen weg.

Ook vervalt de nu bestaande rechtsongelijkheid tussen de twee ontslagprocedures. Voor beide procedures komt er een nieuw soort ontslagvergoeding: de transitievergoeding. Deze verplichte vergoeding ontstaat wanneer een medewerker minimaal twee jaar in dienst is geweest. De werknemer heeft dan recht op een vergoeding van 1/3 maandsalaris per dienstjaar. Vanaf het tiende jaar is dit een half maandsalaris per dienstjaar.

Voor ondernemers met minder dan 25 werknemers geldt tot 2020 een overgangsregeling met betrekking tot de transitievergoeding bij bedrijfseconomische ontslagen. Deze ondernemers mogen bij de berekening van de transitievergoeding uitgaan van de duur van het dienstverband gerekend vanaf 1 mei 2013. De jaren voorafgaand aan deze datum tellen voor de berekening van de transitievergoeding dus niet mee. De voorgaande wijzigingen zullen waarschijnlijk per 1 juli 2015 in werking treden.

Rechtspositie flexwerkers

Werknemers met tijdelijke contracten hebben eerder recht op een vast contract. Nu hebben deze werknemers na 3 jaar recht op een vast contract. Per 1 juli 2015 wordt deze termijn verkort naar 2 jaar. Bovendien mag in tijdelijke contracten van een half jaar of korter geen proeftijd meer worden opgenomen en geldt voor alle tijdelijke contracten dat alleen in bijzondere omstandigheden een concurrentiebeding mag worden opgenomen. Tot slot is de werkgever bij tijdelijke contracten van 6 maanden of langer verplicht de werknemer uiterlijk een maand voor het einde van het contract schriftelijk te informeren of hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten. Deze wijzigingen zullen waarschijnlijk al per 1 juli 2014 intreden!

Wat betekent het nieuwe ontslagrecht voor u?

Wilt u weten wat deze veranderingen voor u betekenen? Wij informeren u graag! Tijdens het seminar Wet Werk en Zekerheid op 20 mei 2014 zetten Marjan Peters en Philine Elzerman de nieuwe ontwikkelingen helder voor u op een rij. [Bekijk hier de uitnodiging](#).

Wilt u liever een persoonlijk gesprek? Neem dan rechtstreeks contact op met één van onze specialisten van het arbeidsrecht.