

De nieuwe Wet Werk en Zekerheid: ook van belang voor de bouw!

Deze column is geschreven door **Marnix Smit, advocaat Arbeidsrecht**
marnix.smit@kienhuishoving.nl,
tel.nr. 053 - 480 42 14

Over de wijzigingen in het ontslagrecht (de 'Wet Werk en Zekerheid') is al veel gezegd en geschreven. Ook voor (werkgevers en werknemers in) de bouwbranche zijn deze wijzigingen van belang. In deze bijdrage wordt een aantal belangrijke wijzigingen kort benoemd. Daarbij zij opgemerkt dat er meer wijzigingen zijn, maar dat het te ver voert alle veranderingen te bespreken.

Wijzigingen per 1 januari 2015

Proeftijd

Er mag geen proeftijd meer worden overeengekomen bij arbeidsovereenkomsten van 6 maanden en korter.

Concurrentiebeding

Een concurrentiebeding kan in beginsel niet meer worden overeengekomen bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Dit kan alleen als in het concurrentiebeding is vermeld dat dit noodzakelijk is in verband met zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen en waar deze uit bestaan.

Aanzegtermijn

De werkgever dient bij een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of langer een aanzegtermijn van minimaal een maand in acht te nemen. Dit houdt in dat de werkgever minimaal een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst dient aan te geven of de arbeidsovereenkomst wordt verlengd of niet en zo ja, onder welke voorwaarden dit zou kunnen gebeuren. Doet de werkgever dit niet of niet tijdig dan is hij een vergoeding aan de werknemer verschuldigd ter grootte van maximaal een maandsalaris.

Wijzigingen per 1 juli 2015

Eén ontslagroute

De werkgever kan niet meer kiezen of hij een ontslagprocedure bij de kantonrechter of via het UWV wil voeren; per ontslaggrond is vastgesteld of de procedure bij de kantonrechter of via het UWV gevoerd dient te worden. Ontslagprocedures vanwege bedrijfseconomische redenen en langdurige arbeidsongeschiktheid worden via het UWV gevoerd. Procedures met andere ontslagredenen

dienen aanhangig te worden gemaakt bij de kantonrechter. Daarnaast kunnen hoger beroep en cassatie worden ingesteld.

Transitievergoeding

De werkgever is in beginsel aan iedere werknemer die ten minste 24 maanden in dienst is geweest, een transitievergoeding verschuldigd. Ook wanneer de arbeidsovereenkomst via het UWV wordt beëindigd dient deze vergoeding aan de werknemer te worden betaald. In uitzonderings-situaties kan door een rechter aan een werkgever worden opgelegd een aanvullende vergoeding te betalen.

Bedenkijd vaststellingsovereenkomst

De mogelijkheid tot het sluiten van een vaststellings-overeenkomst waardoor de arbeidsovereenkomst een einde neemt, blijft 'gewoon' bestaan. De werknemer krijgt echter altijd tot 14 dagen na het sluiten van de overeenkomst bedenkijd. Binnen die termijn mag hij de vaststellingsovereenkomst zonder redenen herroepen.

Ketenregeling

Als elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een periode van 24 maanden overschrijden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. De keten wordt pas onderbroken na een tussenpoos van meer dan zes maanden.

Tot slot

Hierboven zijn een aantal belangrijke wijzigingen in het ontslagrecht weergegeven. Deze wijzigingen zijn voor alle werkgevers en werknemers en dus ook voor de bouwbranche van belang. Let wel, in de CAO voor de Bouwnijverheid kan in bepaalde gevallen van bovenstaande regels worden afgeweken. Het is dus altijd verstandig ook de CAO te raadplegen.

