

Wie op tijd AAnzegt, hoeft niet te BEtalen

Juridische zaken

RUBRIEK



Mr. Bob Heeren

Bijna onopgemerkt in de media heeft de Eerste Kamer op 10 juni 2014 een toch wel historisch besluit genomen door het Ontslagrecht ingrijpend te wijzigen. Een deel van die zogenaamde Wet Werk en Zekerheid treedt al op 1 januari 2015 in werking, een ander deel op 1 juli 2015.

Wie een algemeen overzicht van alle voor de dagelijkse praktijk belangrijke onderwerpen wil zien, horen en onthouden doet er goed aan om nu al de contactbijeenkomst van de KOV van dinsdag 2 december 2014 in de agenda te noteren. Collega Claudia van Hunsel en ik leiden u dan met kennis van zaken, voldoende vaart en een gepaste knipoog door de nieuwe valkuilen die de wetgever heeft bedacht heen. Een ding blijft staan. Het gezegde: "Ik wens u veel personeel" zal vanaf 2015 nog steeds een aparte bijklank hebben.

Maar wie weet wanneer de alarmbellen rinkelen en dus op tijd maatregelen neemt of advies inwint bespaart tijd, geld en vooral ergernis. Bijvoorbeeld als het gaat om een tijdelijk contract, ook wel arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd genoemd. Er bestaan daarvan twee varianten: een waarin de bepaalde tijd in weken, maanden of jaren wordt geteld en een andere die verband houdt met een bepaalde gebeurtenis, bijvoorbeeld het zwangerschapsverlof van een collega.

Laten we als voorbeeld nemen dat u een werknemer een jaarcontract heeft gegeven. Op dit moment kunt u die werknemer op de laatste dag van dat jaar laten weten dat het ook zijn laatste werkdag is. Dat gaat met de komst van de Wet Werk en Zekerheid veranderen. Daarin staat namelijk, dat de werkgever uiterlijk één maand voor het aflopen van de arbeidsovereenkomst de werknemer schriftelijk moet informeren of dat contract wordt verlengd en zo ja, onder welke voorwaarden.

Doet de werkgever dat niet of niet op tijd dan moet een boete worden betaald van maximaal één maandsalaris.

Ik hoor u al denken: "Als ik nou netjes uiterlijk een maand van te voren schriftelijk laat weten dat ik niet verder ga met deze werknemer, dan gaat-ie zich vast ziek melden". Dat zou inderdaad kunnen en het ligt er dan onder meer aan of u een goede en terecht kritische arbodienst heeft. Ik zie het er dan ook van komen dat er werkgevers zullen zijn die bewust niet gaan aanzeggen om zo een ziekmelding te voorkomen of wellicht een verminderde concentratie van de werknemer of het ongewenst meenemen van gevoelige informatie.

Wie wél op tijd AAnzegt hoeft niet te Betalen. Mits dat aanzeggen schriftelijk gebeurt. In deze moderne tijd valt daaronder ook een melding per mail en waarschijnlijk ook per SMS.

Wie niet tijdig en op de juiste manier aanzegt moet een boete betalen en wie helemaal niets doet en de werknemer laat doorwerken nadat de bepaalde tijd van het contract is verstreken zit ook onder de Wet Werk en Zekerheid aan een nieuw contract voor dezelfde periode als waarvoor het oude was aangegaan vast. Met een maximum van een jaar.

U hoeft niet aan te zeggen als de arbeidsovereenkomst voor een periode korter dan zes maanden is aangegaan of als deze verband houdt met een bepaalde gebeurtenis, zoals de hiervoor genoemde zwangerschap van een collega. Als die collega echter weer als moeder terugkeert en de werknemer toch blijft doorwerken zit u wel weer aan een nieuw arbeidscontract voor bepaalde tijd vast. Dat contract duurt dan net zo lang als het vorige contract met een maximum van een jaar. En die laatste overeenkomst moet weer wel op tijd schriftelijk worden aangezegd, omdat er anders betaald moet worden.

Heeft u nu al met de aanzegverplichting te maken? Ja, als u contracten voor bepaalde tijd heeft afgesloten die op of na 1 februari 2015 aflopen. Zet daarom nu al een vinkje in uw agenda of een alarm in uw Outlook, voor het eerst op 31 december 2014.

En mocht het u (nu) al duizelen: er is nog veel meer interessants over de nieuwe wet te melden, onder andere over de proeftijd, het concurrentiebeding, het maximum aantal achtereenvolgende contracten voor bepaalde tijd, de vaststellingsovereenkomst en last but not least over het ontslagrecht en de ontslagvergoeding. Die gaat eindelijk fors naar beneden – maar u moet wel blijven opletten.

U hoort en ziet dat wel op 2 december 2014 bij de KOV. Mocht u niet kunnen komen, stuur me dan een mail, dan krijgt u persoonlijk de samenvatting toegestuurd.

Mr. Drs. Bob Heeren
Advocaat en MfN-registermediator
r.heeren@rwv.nl

RWV ADVOCATEN