

De Wet werk en zekerheid

Het Nederlandse arbeidsrecht staat voor een paar grote veranderingen waarvan de eerste veranderingen op 1 januari 2015 in zijn gegaan. De in dit artikel opgenomen wijzigingen gelden voor het bijzonder onderwijs en het daarbij horende arbeidsrecht. Voor het openbaar onderwijs, dat valt onder het ambtenarenrecht, zullen we nog even af moeten wachten wat dit gaat betekenen. Dit hangt voornamelijk af van wat er afgesproken gaat worden in de cao-besprekingen en de verder in de toekomst liggende plannen om het arbeids- en ambtenarenrecht te uniformeren.

TEKST MR. MAARTEN SEGERS

De aanzegtermijn

Vanaf 1 januari 2015 moet door werkgevers een aanzegtermijn in acht genomen worden. Dat betekent dat een werkgever bij een contract van zes maanden of langer minimaal een maand vóór het einde van het contract schriftelijk moeten laten weten of hij wel of niet gaat verlengen. Laat je werkgever je niet weten of je contract verlengd zal worden dan is hij je een maandsalaris verschuldigd. Laat je werkgever je niet tijdig weten of je contract verlengd zal worden dan is hij je een vergoeding naar rato schuldigd.

Bedenktermijn vaststellingsovereenkomst

Vaak nemen werkgevers en werknemers na overleg met wederzijds goedvinden afscheid van elkaar. Om dit in goede banen te leiden en om het recht op WW veilig te stellen worden over die beëindiging schriftelijke afspraken gemaakt in een zogenaamde vaststellingsovereenkomst. Met het nieuwe arbeidsrecht krijgen werknemers vanaf 1 juli 2015 de mogelijkheid om een vaststellingsovereenkomst binnen twee weken na ondertekening zonder opgaaf van reden te ontbinden.

Concurrentiebeding

Vanaf 1 januari 2015 is het niet langer toegestaan een concurrentiebeding in een tijdelijk contract op te nemen. Een concurrentiebeding beperkt een werknemer in de mogelijkheden om na beëindiging van zijn dienstverband zelfstandig of bij een andere werkgever aan de slag te gaan. Concurrentiebedingen komen gelukkig weinig voor in het onderwijs.

Proeftijd

Vanaf 1 januari 2015 zijn de mogelijkheden om een proeftijdbeding overeen te komen beperkt. Bij een contract van zes maanden of korter mag geen proeftijd meer overeengekomen worden. Bij een contract van langer dan zes maanden mag een proeftijd van maximaal een maand bedongen worden. Bij een contract van langer dan 24 maanden mag een proeftijd van twee maanden bedongen worden.

Wat er in de onderwijscao's afgesproken gaat worden ten aanzien van WW zal dit jaar duidelijker moeten worden.

De Werkloosheidswet

De maximale duur van de WW-uitkering bedraagt nu 38 maanden. Vanaf 1 januari 2016 wordt de maximale duur stapsgewijs teruggebracht van 38 naar 24 maanden. In cao's kunnen zoals nu al het geval is aanvullende afspraken gemaakt worden over verlenging van de WW-uitkering. Wat er in de onderwijscao's afgesproken gaat worden ten aanzien van WW zal dit jaar duidelijker moeten worden. Het arbeidsrecht zal het komende jaar dus flink worden aangepast. Voor het bijzonder onderwijs gaat dit sowieso behoorlijke gevolgen hebben. Wat dit voor het openbaar onderwijs gaat betekenen zal voornamelijk afhangen van de aankomende cao-besprekingen. Zodra daar meer duidelijkheid over is zal dit o.a. via de website van de KVLO gecommuniceerd worden. Bij vragen of behoefte aan uitleg staat de juridische afdeling van de KVLO voor je klaar.

Contact:
juristen@kvlo.nl