

Factsheet wijzigingen arbeidsrecht

Algemeen

Verenigingen en clubs en zalen, met mensen in dienst (bijvoorbeeld trainers, kantine medewerkers, onderhoudsmedewerkers) hebben te maken met het (reguliere) arbeidsrecht. Dit rechtsgebied omvat een groot aantal regels van dwingend recht waaraan partijen bij het aangaan van een arbeidsrelatie (wettelijk) zijn gebonden. Met de invoering van de Wet Werk en Zekerheid wordt het arbeidsrecht aanzienlijk gewijzigd. Deze wijzigingen worden gefaseerd ingevoerd. Per 1 januari 2015 zijn al diverse veranderingen in werking getreden en per 1 juli 2015 volgt opnieuw een aantal wijzigingen. De wijzigingen betreffen vooral het ontslagrecht en het arbeidsrecht dat van toepassing is op flexibele arbeidsrelaties. De belangrijkste wijzigingen zijn in deze factsheet opgenomen. Verder hebben wij onze model arbeidsovereenkomsten aangepast aan deze nieuwe wetgeving. Heeft of neemt u een trainer of andere medewerkers in dienst, dan adviseren wij om gebruik te maken van onze modelovereenkomst en deze – na aanpassing van het model aan uw eigen situatie – nogmaals ter toetsing voor te leggen alvorens u de arbeidsovereenkomst aangaat.

Belangrijkste wijzigingen

De per 1 januari 2015 ingevoerde maatregelen zijn de volgende:

- Het opnemen van een proeftijd bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of korter is niet meer mogelijk.
- Voor alle arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van zes maanden of langer geldt een aanzegverplichting dat de overeenkomst niet wordt verlengd. Het is van belang de aanzegging tijdig (uiterlijk een maand voor afloop) en op de juiste manier (schriftelijk) te doen om te voorkomen dat een vergoeding aan de werknemer moet worden betaald.
- Een concurrentiebeding is bij een tijdelijk dienstverband in principe niet meer toegestaan. Alleen wanneer hiervoor zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen bestaan, geldt een uitzondering. Bovendien moet er dan een schriftelijke motivering worden opgenomen.
- De mogelijkheid wordt beperkt om een werknemer geen loon te betalen over de uren dat hij niet heeft gewerkt. Hierdoor is het in de praktijk voor verenigingen niet meer aan te raden om een oproepovereenkomst of een nul-urenovereenkomst na afloop van zes maanden nog voort te laten duren.

Per 1 juli 2015 treden de volgende maatregelen in werking:

De “ketenregeling” voor contracten voor bepaalde tijd die elkaar opvolgen wijzigt. Hierdoor ontstaat eerder een contract voor onbepaalde tijd. Het aantal opvolgende contracten voor bepaalde tijd is door de wetgever namelijk beperkt tot een periode van maximaal 24 maanden.

Nederlandsche Stichting voor Vereniging en Recht

telefoon 010-4588431

e-mail info@verenigingenrecht.nl

website www.verenigingenrecht.nl

Dit advies is gegeven de Nederlandse Stichting voor Vereniging en Recht. Bij de samenstelling van de tekst hebben wij getracht zo zorgvuldig mogelijk te zijn. Wij aanvaarden echter geen aansprakelijkheid voor eventuele onjuist- en/of onvolledigheden. Wij adviseren u nader advies bij ons in te winnen, indien zaken niet geheel duidelijk zijn en u op basis van deze informatie actie wenst te ondernemen.

De oude regel (tot 1 juli 2015) is dat driemaal achtereenvolgend een tijdelijk contract kan worden gesloten, waarbij de totale periode de drie jaar niet mag overstijgen. Het vierde opvolgende contract geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd. Hetzelfde geldt op het moment dat de totale duur de drie jaar overstijgt. De keten wordt verbroken als er een tussenliggende periode is van meer dan drie maanden.

Samengevat is de huidige regel 3 x 3 x 3:

- Maximaal 3 contracten
- Met een totale duur van maximaal 3 jaar
- En een tussenliggende periode van 3 maanden of minder.

De nieuwe regel is dat driemaal achtereenvolgend een tijdelijk contract kan worden gesloten, waarbij de totale periode de twee jaar niet mag overstijgen. Het vierde opvolgende contract geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd. Hetzelfde geldt op het moment dat de totale duur de twee jaar overstijgt. De keten wordt verbroken als er een tussenliggende periode is van meer dan zes maanden.

De hoofdregel is dus vanaf 1 juli 2014 3 x 2 x 6:

- (nog steeds) maximaal 3 tijdelijke contracten,
- Maar nu met een totale duur van maar 2 jaar
- En een tussenliggende periode van maximaal 6 maanden.

Welk recht is van toepassing op lopende en nieuwe contracten voor bepaalde tijd?

Het moment waarop de nieuwe arbeidsovereenkomst is of wordt aangegaan (dus niet ingaat, maar wordt aangegaan), bepaalt welk recht van toepassing is. Op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan voor 1 juli 2015 is dus nog het oude recht van toepassing.

Wijziging ontslagrecht

Het ontslagrecht wijzigt aanzienlijk. Er is een nieuw gesloten stelsel van ontslaggronden en de werkgever is niet meer vrij in de keuze voor ontbinding via de rechter of via een ontslagvergunning van het UWV. Ook is de transitievergoeding ingevoerd. Deze vergoeding bij ontslag valt in de regel lager uit dan bij de kantonrechttersformule. De regeling houdt wel in dat medewerkers die twee jaar in dienst zijn geweest of langer, recht hebben op de transitievergoeding. Dit geldt dus (behoudens enkele uitzonderingen) ook bij contracten voor bepaalde tijd die (in totaal) twee jaar hebben geduurd; 1/6 maandsalaris per half dienstjaar.

Arbitrage

Werkgevers en werknemers kunnen bij een arbeidsgeschil gebonden zijn aan een arbitrageprocedure indien dit is overeengekomen of bepaald is vanuit een koepelorganisatie (bijvoorbeeld de KNVB)

Nederlandsche Stichting voor Vereniging en Recht

telefoon 010-4588431

e-mail info@verenigingenrecht.nl

website www.verenigingenrecht.nl

Dit advies is gegeven de Nederlandse Stichting voor Vereniging en Recht. Bij de samenstelling van de tekst hebben wij getracht zo zorgvuldig mogelijk te zijn. Wij aanvaarden echter geen aansprakelijkheid voor eventuele onjuist- en/of onvolledigheden. Wij adviseren u nader advies bij ons in te winnen, indien zaken niet geheel duidelijk zijn en u op basis van deze informatie actie wenst te ondernemen.