

NIEUWE WET HEEFT GROTE GEVOLGEN VOOR WERKGEVER EN WERKNEMER

Let op: arbeidsrecht drastisch gewijzigd

Bent u arts in loondienst of hebt u zelf medewerkers in dienst? Dan moeten er alarmbellen gaan rinkelen, want het arbeidsrecht is zojuist ingrijpend veranderd. Snel hierop inspelen is noodzakelijk, waarschuwt Saskia Boonstra van advocatenkantoor Labré.

De eerste onderdelen van de nieuwe Wet werk en zekerheid zijn per 1 januari 2015 in werking getreden en hebben grote gevolgen voor bijvoorbeeld contracten voor bepaalde tijd en het ontslagrecht. Hieronder volgen de belangrijkste veranderingen.

Proeftijd

Sinds 1 januari 2015 mag er in een contract voor bepaalde tijd van zes maanden of korter geen proeftijd meer worden opgenomen. Bent u van plan een nieuw personeelslid aan te nemen in 2015, maar wilt u toch graag een periode afspreken om te kijken of het van beide kanten bevalt? Kies dan bijvoorbeeld voor een contract van zeven maanden met een proeftijd, of bied als eerste contract juist een kortlopende overeenkomst aan, bijvoorbeeld van twee maanden.

Concurrentiebeding

Ook het concurrentiebeding is aan belangrijke veranderingen onderhevig. Waarschijnlijk wilt u graag voorkomen dat uw medewerker na afloop van zijn

dienstverband zomaar bij de concurrent op de hoek in dienst treedt. Voor contracten voor onbepaalde tijd verandert er niets en mag er altijd een concurrentiebeding worden opgenomen. Dit is anders bij contracten voor bepaalde tijd: daarin is het vanaf 1 januari in principe verboden om een concurrentiebeding op te nemen, tenzij dit noodzakelijk is vanwege 'zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen'. Dit moet dan ook blijken uit het beding. Maak in contracten voor bepaalde tijd dus duidelijk welk belang u precies heeft bij het concurrentiebeding en spits dit toe op de functie van uw medewerker. Voor de contracten die u vóór 1 januari 2015 heeft gesloten, heeft de nieuwe regeling overigens geen gevolgen en blijven de concurrentiebedingen gewoon geldig.

Aanzeggingsplicht

Een andere wijziging die veel impact heeft, is de aanzeggingsplicht. Per 1 januari 2015 moet u minimaal een maand voor afloop van een contract voor bepaalde tijd van zes maanden of langer uw medewerker *schriftelijk* laten weten óf u een verlenging aanbiedt en zo ja, onder welke voor-

waarden. De aanzeggingsplicht geldt niet alleen als u niet verder wilt met uw medewerker, maar ook als u juist wél wilt verlengen! Vergeet u aan te zeggen, dan moet u een boete betalen van één bruto maandsalaris. Bent u te laat, maar doet u het uiteindelijk wel, dan moet een pro rata boete worden betaald. Bijvoorbeeld: uw praktijkondersteuner heeft een contract voor bepaalde tijd dat op 1 juni 2015 afloopt. U deelt half mei 2015 schriftelijk mee dat u het contract niet gaat verlengen. Dat betekent dat u een halve maand te laat bent en dus als boete een half bruto maandsalaris moet betalen. Als u zelf als arts in loondienst werkt, is het uiteraard ook de moeite waard hierop te letten.

Vast contract na twee jaar

Het gebruiken van contracten voor bepaalde tijd kan wenselijk zijn voor de flexibiliteit binnen uw praktijk. De overheid wil echter stimuleren dat medewerkers sneller een contract voor onbepaalde tijd krijgen. Vanaf 1 juli 2015 mogen er binnen twee jaar maximaal drie opvolgende contracten worden gesloten. Na de periode van twee jaar of bij het vierde contract ontstaat een vast dienstverband. Onder de oude wet is die totaalperiode nog drie jaar. De minimale onderbreking om opnieuw te mogen tellen wordt verlengd van drie naar zes maanden. U kunt zich uiteraard voorbereiden op deze wijziging. Stel: het eerste jaarcontract van uw medewerker eindigt binnenkort. Het is dan verstandig



Ook het concurrentiebeding is aan veranderingen onderhevig

om het tweede jaarcontract nog vóór 1 juli 2015 te laten eindigen, want dan kunt u nog onder het oude recht een nieuw jaarcontract sluiten.

Oproepovereenkomsten

Ook binnen de oproepovereenkomsten, die veel worden gebruikt in de zorg, gaat het een en ander veranderen. Het sluiten van oproepcontracten, waaronder de nulurencontracten, blijft gewoon mogelijk, maar de mogelijkheid om de risico's die daaraan zijn verbonden uit te sluiten, wordt beperkt. Met een oproepkracht

kunt u onder de oude en nieuwe wet afspreken dat hij tijdens de eerste zes maanden van het dienstverband geen loon ontvangt als hij niet werkt. Op basis van de oude wet mag deze periode van zes maanden bij cao onbeperkt worden verlengd. Hier werd voorheen bijvoorbeeld gebruik van gemaakt in de cao Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg, Kraam- en Jeugdgezondheidszorg (VVT). Per 1 januari 2015 is die verlengingsmogelijkheid aan banden gelegd. Alleen als het gaat om functies waaraan incidentele werkzaamheden zijn verbonden

den en die geen vaste omvang hebben, kan die periode van zes maanden nog bij cao worden verlengd. Cao-afspraken hierover die al voor 1 januari 2015 bestonden blijven overigens wel geldig voor de duur van de cao, maar uiterlijk tot 1 juli 2016. In bepaalde bedrijfstakken zal het zelfs helemaal niet meer mogelijk zijn om betaling van het loon uit te sluiten en de zorg zal waarschijnlijk een van die bedrijfstakken zijn. Dit levert uiteraard een risico op bij oproepcontracten, want dit kan betekenen dat u een medewerker die u niet oproept, toch loon moet betalen.

Ontslagroute

Wilt u afscheid nemen van een medewerker? Vanaf 1 juli 2015 kunt u niet meer zelf de ontslagroute kiezen en moet u óf naar de rechter óf naar het UWV, afhankelijk van de ontslaggrond. Als bijvoorbeeld uw assistente niet goed functioneert, dan moet u naar de rechter. Maar is er sprake van een teruglopende omzet binnen uw praktijk en moet daarom een aantal artsen het veld ruimen, dan moet u naar het UWV. Het blijft overigens wel gewoon mogelijk om via een overeenkomst tot een beëindiging te komen met uw medewerker.

Tijdig maatregelen treffen is het devies

Ontslagvergoedingen

Ook de ontslagvergoedingen veranderen. Onder de nieuwe wet is er sprake van een transitievergoeding die wordt berekend op basis van het aantal dienstjaren. De maximumvergoeding is vastgesteld op 75.000 euro bruto of maximaal één brutojaarloon als dat bedrag hoger is. In veel gevallen zal de vergoeding veel lager zijn

PRAKTIJKPERIKEL

ABACADABRA

Onlangs ontving ik, huisarts, een brief van de gynaecoloog die onze patiënte had gezien in verband met vaginale prolapsklachten. De brief vermeldde de volgende wetenswaardigheden met betrekking tot het lichamelijk onderzoek van de vaginale regio:

Aa=Ba +1
C8 TVL 10 D9
Ap=Bp -2
PB 2-3 GH 3
PVC 62

Ik snap volkomen dat patiënte hier veel last van ondervindt! Maar beste specialist: is correspondentie niet ook bedoeld om uw collega-arts te informeren? Alvast hartelijk dank!

Heeft u ook een perikel?
Stuur uw verhaal naar redactie@medischcontact.nl

dan de vergoeding die nu uit de welbekende kantonrechtformule komt rollen. De hoofdregel is dat iedere medewerker die twee jaar of langer in dienst is geweest en moet vertrekken, recht heeft op een transitievergoeding. Denk dus ook aan de medewerker die twee jaar lang op basis van contracten voor bepaalde tijd heeft gewerkt! Dit is natuurlijk anders als iemand zelf ontslag heeft genomen of bijvoorbeeld op staande voet is ontslagen.

Bedenktijd

Zelf een regeling treffen met een medewerker over een beëindiging kan zoals gezegd onder de nieuwe wet nog steeds en daarnaast kan onder de nieuwe wet de arbeidsovereenkomst worden opgezegd 'met instemming van de werknemer'. Maar let op: vanaf 1 juli 2015 krijgt de medewerker de kans om binnen twee weken na de instemming met de opzegging of het akkoord met de overeenkomst, hierop terug te komen (zonder opgave van redenen). Dit doet denken aan de bedenktijd bij het kopen van een huis.

De nieuwe wet brengt overigens geen essentiële veranderingen met zich mee voor de wettelijke regeling van overgang van onderneming. De hoofdregel blijft hier dat rechten en plichten uit een arbeidsovereenkomst tussen een werkgever en een werknemer in dat geval automatisch overgaan op een andere werkgever.

Maar al met al zijn er genoeg redenen om goed voorbereid te zijn op de nieuwe wet. Want naast de beschreven wijzigingen verandert er nog meer, bijvoorbeeld op het gebied van de WW. Bovendien zijn er ook uitzonderingen op de regels. Tijdig maatregelen treffen is dan ook het devies. ■

contact
saskia.boonstra@labre.nl
cc: redactie@medischcontact.nl

Geen belangenverstrengeling gemeld