

Cursus Wet Werk & Zekerheid voor apothekers

Nieuwe wet vraagt verandering personeelsbeleid werkgevers

Door invoering van de Wet Werk & Zekerheid (WWZ) op 1 januari en 1 juli 2015 vinden in het arbeidsrecht ingrijpende wijzigingen plaats. Het is belangrijk dat werkgevers zich goed laten informeren over de arbeidsrechtelijke gevolgen. Daarom organiseert de KNMP met advocatenkantoor Ten Holter Noordam de cursus Wet Werk & Zekerheid.

Auteur **Michiel Hartkamp**

“Sommige wijzigingen in de wet zijn al relevant voor arbeidsovereenkomsten die worden afgesloten vóór 2015. Het is dus zaak om als werkgever nu al aandacht te geven aan dit onderwerp”, aldus mr. Eurydice Janga, beleidsadviseur bij de afdeling Arbeidszaken van de KNMP. “Dit is voor ons onder meer een reden geweest om op vier plekken in Nederland cursussen te organiseren. We zijn blij dat twee arbeidsrechtexperts van het gerenommeerde advocatenkantoor Ten Holter Noordam uit Rotterdam bereid zijn om samen met ons de cursus Wet Werk & Zekerheid

voor de branche op poten te zetten. We bieden een programma waar werkgevers direct iets aan hebben.”

Fundamenteel

Collega KNMP-jurist mr. Suzanne Kooij-Glansdorp vult aan: “Twee onderwerpen springen eruit. Allereerst de gevolgen van de wetgeving voor het aannemen van personeel. Je zult als werkgever de arbeidsvoorwaarden nog beter moeten doordenken. Wat voor contract bied ik iemand aan, wat zet ik erin? Ten tweede de gevolgen van de wet voor het beëindigen van arbeidsovereenkomsten.”

Mr. dr. Pascal Kruit, cursusdocent, arbeidsrechtexpert bij Ten Holter Noordam advocaten en voormalig docent aan de Erasmus Universiteit Rotterdam, licht toe dat iedereen straks een ontslagvergoeding krijgt. “De wijze van berekening en de hoogte van de vergoeding staan zo goed als vast. Dit is een fundamentele verandering die een grote impact heeft.”

Wijzigingen

Een greep uit de onderwerpen die in de WWZ en tijdens de cursus aan bod zullen komen zijn:

- **Proeftijd:** wijziging gaat in per 1 januari 2015.

Werkgever en werknemer kunnen geen proeftijd meer overeenkomen bij arbeidsovereenkomsten korter dan zes maanden. Nu kan dat, onder specifieke voorwaarden, nog wel.

- **Aanzegtermijn:** wijziging gaat in per 1 januari 2015.

Nu eindigen arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zonder dat een opzegging of andere handeling nodig is. Vanaf 1 januari 2015 geldt bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die langer dan zes maanden duren, dat de werkgever de werknemer schriftelijk moet ‘aanzeggen’ of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt verlengd en zo ja, onder welke voorwaarden. Dit moet uiterlijk één maand voor de einddatum worden medegedeeld aan de werknemer. Zeg je als werkgever niet aan, dan ben je een boete verschuldigd.

- **Ketenregeling:** wijziging gaat in per 1 juli 2015.

Vanaf 1 juli 2015 is er sneller sprake

Cursus in september en oktober

Arbeidsrechtadvocaten Pascal Kruit en Jan de Rooij van Ten Holter Noordam advocaten geven de cursus. De cursus begint om 8.00 uur en wordt afgesloten om 12:00 uur. Inloop vanaf 7.30 uur.

Meld u nu aan op www.knmp.nl/cursuswwz. De KNMP-cursus wordt achtereenvolgens gegeven in Zeegse (18 september), Vught (30 september), Den Haag (2 oktober) en Arnhem (30 oktober).



VOLGENS ARBEIDSRECHTADVOCAAT MR. DR. PASCAL KRUIT (L) KRIJGT STRAKS, BIJ BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST, IEDEREEN EEN ONTSLAGVERGOEDING.

ARBEIDSRECHTADVOCAAT JAN DE ROOIJ (R): "WIJ ADVISEREN WERKGEVERS HEEL CONCREET OM HUN BETROKKENHEID BIJ WERKNEMERS TE VERGROTEN."

van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bij opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (een 'keten'). Er volgt een omzetting in een 'vast dienstverband' als er aansluitend meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn gesloten en/of de totale duur van de arbeidsovereenkomsten langer is dan twee jaar (nu nog drie jaar). De arbeidsovereenkomsten worden bij elkaar geteld – als één 'keten' gezien – als de tussenpozen niet meer dan zes maanden bedragen (nu: drie maanden), waarbij de periode van de tussenpozen ook worden meegeteld.

Praktisch

Andere wijzigingen in de wet zijn dat in principe geen non-concurrentiebedingen overeengekomen mogen

worden in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Ook geldt er naast de eerder genoemde ontslagvergoeding een vaste ontslagroute, waarbij personeelsmanagement erg belangrijk is.

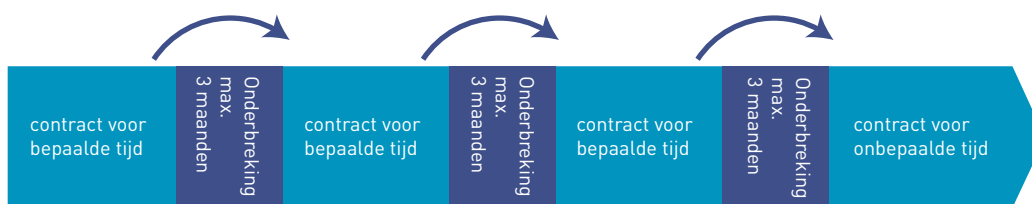
Mr. Jan de Rooij, cursusdocent, arbeidsrechtexpert en partner bij Ten Holter Noordam advocaten: "Dit is een praktische cursus. Zo adviseren wij werkgevers heel concreet om hun betrokkenheid bij werknemers te vergroten. En dan bedoel ik niet regelmatig een kopje koffie drinken, maar zakelijke betrokkenheid. Werkafspraken maken: wat er moet gebeuren en hoe. Leg dat vast en neem dit op het in het personeelsdossier. Daarmee voorkom je een hoop problemen, ook in geval van een ontslag."

In de cursus komen alle onderwerpen

uitgebreid aan bod. Die worden toegepast op de beroepspraktijk inclusief de bijbehorende cao en richtlijnen. Onderwerpen die onder andere de revue passeren: loondoorbetaling bij ziekte, proeftijdbeding, non-concurrentiebeding, arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd: de ketenregeling, aanzegplicht, ontslagrecht, ontslagvergoedingen en werken met flexibele arbeidskrachten (oproep- en uitzendkrachten en zzp'ers).

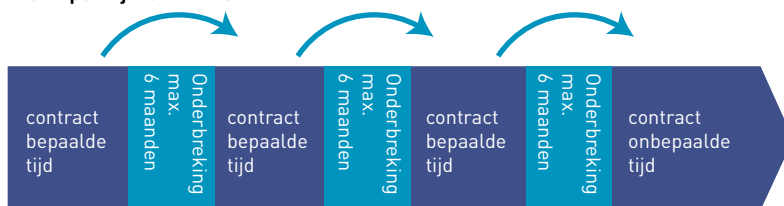
Pascal Kruit: "Als arbeidsrechtadvocaten moeten we onze rol aanpassen van probleemoplosser naar opleider en voorlichter. Bij ingewikkelde onderwerpen als de nieuwe ketenregeling en 'dossieropbouw en ontslag' komt onze ervaring echt tot zijn recht. Gecombineerd met inbreng vooraf van de juristen van de KNMP levert de samenwerking een cursus op die aansluit bij de dagelijkse praktijk. Zo geven we bijvoorbeeld speciaal aandacht aan 'de voorkant' van een werkgevers-werknemersrelatie. Met een duidelijk contract en goede werkafspraken voorkom je problemen op termijn." ■

Wie meer wil weten over de wwz of de cursus kan contact opnemen met de Helpdesk Arbeidszaken via 070 - 3737271 of via arbeidszaken@knmp.nl.



Tijdsduur max. 3 jaar

Nieuw per 1 januari 2015



Tijdsduur max. 2 jaar

De ketenregeling is niet van toepassing bij een onderbreking van minimaal zes maanden en een dag van de arbeidsovereenkomsten (voor bepaalde tijd) tussen werkgever en werknemer.

EEN WERKNEMER MAG VANAF 1 JULI 2015 NOG STEEDS DRIE KEER ACHTEREEN EEN TIJDELIJK CONTRACT KRIJGEN EN/OF DE TOTALE DUUR VAN DE CONTRACTEN MAG NIET LANGER ZIJN DAN TWEE (IN PLAATS VAN DRIE) JAAR. BIJ HET BEREKENEN VAN DE TOTALE DUUR WORDEN EVENTUELE TUSSENTIJDSE ONDERBREKINGEN VAN MAXIMAAL ZES (IN PLAATS VAN DRIE) MAANDEN MEEGETELD. BIJ DE VIERDE ARBEIDSOVEREENKOMST OF NA TWEE JAAR IS ER SPRAKE VAN EEN VAST CONTRACT.