

Wijzigingen per 1 januari 2015

1. Aanzegtermijn: de werkgever dient minstens een maand voordat een arbeidsovereenkomst afloopt, de werknemer schriftelijk te laten weten of de arbeidsovereenkomst eindigt of wordt voortgezet, en onder welke condities. Deze wijziging geldt voor alle tijdelijke arbeidsovereenkomsten van zes maanden of langer die automatisch aflopen na 31 januari 2015.
De sanctie voor de werkgever op het niet nakomen van deze verplichting is het betalen van een vergoeding van maximaal 1 maandsalaris aan de werknemer.
2. Concurrentiebeding: een concurrentiebeding is niet toegestaan in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. In zeer uitzonderlijke gevallen is er bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten toch een concurrentiebeding mogelijk. Er moet dan sprake zijn van zwaarwichtige bedrijfsbelangen, die schriftelijk in de arbeidsovereenkomst dienen te worden vastgelegd.
3. Proeftijd: bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van zes maanden of korter is geen proeftijd meer toegestaan. De huidige proeftijdregeling blijft van toepassing op arbeidsovereenkomsten die tot stand zijn gekomen voor 1 januari 2015.

Wijzigingen per 1 juli 2015

1. Nieuwe ketenregeling voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd: na maximaal 3 arbeidsovereenkomsten in 2 jaar ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd . (dit was maximaal 3 arbeidsovereenkomsten in 3 jaar).De keten wordt pas doorbroken door een tussenpoos van minimaal 6 maanden en 1 dag (dit was 3 maanden en 1 dag). De ketenregeling is niet van toepassing op werknemers jonger dan 18 jaar met een dienstverband van gemiddeld maximaal 12 uur per week.
2. Transitievergoeding: de ontslagvergoeding wordt een transitievergoeding en is verschuldigd als een dienstverband van minimaal 24 maanden op initiatief van de werkgever wordt beëindigd. De vergoeding is niet van toepassing bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en bij werknemers jonger dan 18 jaar werkzaam op minder dan 12 uur per week.