**Nieuwe Regels Arbeidsrecht**:

Door het uitstel van de wetswijzigingen verandert er in 2014 dus niets in het arbeidsrecht en blijven de huidige regels van kracht.  
  
De aanpassingen hebben vooral gevolgen voor werknemers met tijdelijke contracten. Naast de wijzigingen die op 1 januari 2015 ingaan, zijn er ook wijzigingen die op 1 juli volgend jaar van kracht worden.  
  
Hieronder vindt u de belangrijkste wijzigingen op basis van de nieuwe wettelijke regels die op 1 januari 2015 ingaan.  
  
**Proeftijd**  
In tijdelijke contracten die een half jaar of korter duren, mag geen proeftijd meer worden opgenomen. Ook in een opvolgende arbeidsovereenkomst mag dat dan niet. U heeft dan immers al gedurende maximaal een half jaar de kwaliteiten van de werknemer kunnen beoordelen.

***Het Uitzendbureau/Flexibility: Kandidaten kunnen in Fase A - 78 gewerkte weken flexibel ingezet worden, in deze periode kunt U als ondernemer de kandidaat goed volgen en beoordelen of de kandidaat in aanmerking komt voor een arbeidsovereenkomst. U betaalt alleen de daadwerkelijke gewerkte uren. U verlegd op deze manier het risico met name op het gebied van ziekte.***   
**Concurrentiebeding en relatiebeding**  
In tijdelijke contracten die op of na 1 januari 2015 worden aangegaan of verlengd, mag alleen nog onder bijzondere omstandigheden een concurrentiebeding worden opgenomen. Van zulke omstandigheden is dan sprake als het beding een zwaarwichtig bedrijfs- of dienstbelang heeft. Wanneer daarvan sprake is, moet u in het concurrentiebeding aangeven waarom het noodzakelijk is dat een werknemer na zijn dienstverband niet bij concurrerende organisaties mag gaan werken. Zonder die motivatie is het concurrentiebeding nietig en geldt dus niet.  
  
Overigens geldt deze nieuwe regel ook voor het relatiebeding, dat op grond van de wet gelijkwaardig is aan een concurrentiebeding.  
  
**Einde contract voor bepaalde tijd**  
Wanneer de werknemer een contract voor bepaalde tijd heeft dat 6 maanden of langer duurt en dat automatisch (van rechtswege) eindigt, dan moet u uiterlijk één maand voor het einde van het contract schriftelijk aan de werknemer aangeven of u de arbeidsovereenkomst wilt verlengen. Zo ja, dan moet u ook vermelden onder welke voorwaarden het contract wordt voortgezet. Doet u dit niet, dan bent u een vergoeding verschuldigd van het loon over de niet in acht genomen aanzegtermijn.

***Het Uitzendbureau/Flexibility: De administratieve handelingen die hiermee gepaard gaan, zijn voor rekening van Het Uitzendbureau/Flexibility. Na 78 gewerkte weken in Fase A, kunnen we gaan detacheren in Fase B. Fase B is vanaf 1 juli 2015 max 6 contracten in een periode van 48 maanden (4 jaar).***  
**Houd alvast rekening met kortere ketenbepaling per 1 juli 2015!**  
Vanaf 1 juli 2015 ontstaat automatisch een contract voor onbepaalde tijd wanneer maximaal 3 contracten voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd binnen een periode van 2 jaar (nu nog 3 jaar), met tussenpozen tussen 2 overeenkomsten van minimaal 6 maanden (nu nog 3 maanden).

***Via Het Uitzendbureau/Flexibility heeft u een langere periode flexibiliteit. Fase A - 78 gewerkte weken, Fase B – max. 6 contracten in een periode van 48 maanden (4 jaar).***

**Overgangsfase:**

Heeft u werknemers die op of na 1 juli 2014 hun tweede contract voor bepaalde tijd krijgen en die rond 1 juli 2015 dan 2 jaar in dienst zouden zijn, dan kunt u met bovenstaande wijziging alvast rekening houden. Zou u de arbeidsovereenkomst dan op of na 1 juli 2015 verlengen, dan wordt het automatisch een contract voor onbepaalde tijd. Wanneer u de nieuwe overeenkomst voor bepaalde tijd laat eindigen voor 1 juli en uiterlijk 30 juni 2015 een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd laat aanvangen, dan valt die verlenging nog onder de huidige regelgeving en mag de werknemer in totaal maximaal 3 jaar in dienst zijn met tijdelijke contracten met tussenpozen van maximaal 3 maanden. Zo kunt u dus optimaal gebruikmaken van de overgang van de oude naar de nieuwe regels.

**Belangrijke redenen voor een Flexibel Aannamebeleid:**

* Tijdwinst: Flexibility/Het Uitzendbureau gaat het recruitment proces in naar aanleiding van een persoonlijk gesprek zodat de harde- en minstens zo belangrijke zachte criteria helder zijn. Geschikte kandidaten worden middels een CV aan u aangeboden. U heeft zelf geen omkijken naar het doorspitten van de reacties, uitnodigen/afwijzen van kandidaten. U kunt zich volledig op het ondernemen storten, op uw corebusiness.
* Flexibiliteit inzet kandidaten: kandidaten kunnen het Fase systeem doorlopen dit wil zeggen dat je 54 maanden zonder risico kandidaten in kan zetten en dus weloverwogen een kandidaat aan U kan binden.
* Vaste kosten omdat de uitzendtarieven afgesproken zijn, u kunt deze vaste kosten meenemen in de begroting.
* Salarisadministratie en personeelsbeleid zijn tijdrovende bezigheden welke u uit handen worden genomen.
* **Risicospreiding ziekte: langdurig zieken kunnen bij de kleine ondernemingen twee jaar op de begroting drukken, midden tot grote bedrijven tot 10 jaar. Deze brengen extra werkzaamheden met zich mee in het kader van de wet poortwachter. Door de aanname van personeel door Flexibility/Het Uitzendbureau uit te laten voeren verlegd u dit risico.**

**Waarom Flexibility/Het Uitzendbureau.nl**

* Gemotiveerde adviseurs met lokale marktkennis
* Senioriteit
* Kennis en Kunde van de arbeidsmarkt voor in-, door- en uitstroom van personeel
* Persoonlijke begeleiding/aandacht
* Korte lijnen
* Stipte en correcte uitbetaling van salaris en onkosten volgens afspraak

**Vragen? Bel me!**