



Gefaseerde invoering Wet Werk en Zekerheid (3)

Geen concurrentiebeding in tijdelijk contract tenzij...

8 november 2014 - De Wet Werk en Zekerheid brengt gefaseerd per 1 januari 2015 en 1 juli 2015 een aantal wijzigingen aan in het arbeidsrecht. Het is verstandig om hier nu reeds kennis van te nemen zodat u nu reeds met aankomende gewijzigde verplichting rekening kunt houden. Gezien het aantal wijzigingen en hun verstrekende gevolgen behandelen we deze in meerdere artikelen. Dit keer de aanpassingen ten aanzien van het concurrentiebeding in de arbeidsovereenkomst.

Vanaf 1 januari 2015: geen concurrentiebeding in een tijdelijk contract

Bij een tijdelijk contract mag straks in principe geen concurrentiebeding meer worden afgesproken. Dit kan alleen als in het contract expliciet wordt aangegeven waarom het in dit specifieke geval nodig is om toch een concurrentiebeding op te nemen.

Hoe zit het met het – voor de tandtechniek vaak veel relevantere – relatiebeding?

Gaat u er (voorlopig) maar van uit dat een relatiebeding ook als een vorm van concurrentiebeding moet worden beschouwd en dus ook niet mogelijk is in bepaalde tijd contracten. Een geheimhoudingsbeginsel mag nog wel worden bedongen.

Let op bij (stilzwijgend) voortgezette arbeidsovereenkomst bepaalde tijd

Indien een werknemer een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft en die bepaalde tijd is verstreken en het maximale termijn en/of het maximale aantal van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is nog niet verstreken wordt conform hetgeen staat beschreven in artikel 668 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek werknemer en werkgever geacht nog een contract voor bepaalde tijd (ten hoogste voor een jaar) op de vroegere voorwaarden te zijn aangegaan.

Echter: het oude concurrentiebeding in een contract voor bepaalde tijd, dat na 1 januari 2015 (stilzwijgend) wordt verlengd, is niet meer geldig.

Toelichting: Artikel 668 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek: *‘Indien de arbeidsovereenkomst na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667 lid 1, “door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet, wordt zij geacht voor dezelfde tijd, docht telkens ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden wederom te zijn aangegaan.”*

Wel concurrentiebeding bij contract onbepaalde tijd mogelijk

Indien er sprake is van (een/) (voortzetting van de) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan op dat moment uiteraard wel als voorwaarde een concurrentiebeding worden opgenomen in de voortgezette arbeidsovereenkomst.

Suggestie: opnemen toevoeging specifieke expliciete reden voor concurrentiebeding

U kunt de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aanvullen met een specifieke expliciete reden voor het opnemen van een concurrentiebeding. Ook nu al, zodat het concurrentiebeding geen geldigheid verliest na een eventuele verlenging.

Een voorbeeld dat verder aangevuld moet worden:

‘Werkgever heeft belang bij de opname van de bedingen genoemd in dit artikel, in verband met het feit dat de werknemer een functie bekleedt waarbij hij in aanraking komt en kennis neemt van bedrijfsgevoelige informatie en/of bedrijfsprocessen. Hierbij moet worden gedacht aan die voor de

BRANCHEVERENIGING



TANDTECHNIEK

onderneming van essentiële waarde is in het economisch verkeer. Werkgever heeft een zwaarwichtig bedrijfsbelang bij het beschermen van deze informatie.'

Hoe de opname van dergelijke toevoegingen in de praktijk zullen uitwerken – met name een oordeel over de redelijkheid en billijkheid hiervan – zal uiteindelijk – ongetwijfeld - door de rechter (nader) worden bepaald.

Met dank aan uitvoerder van de TTL Salarisvoordeelregeling, De Coop en Haegen.

Heeft u hierover vragen? Neem svp contact op via info@bvtandtechniek.nl of bel 030-6915754.



Voordeelregeling TTL Salarisadministratie

Euro 12,50 ex btw per salarisstrook

Dit is inclusief:

- mutatie werknemer;
- maandelijks (digitaal) aanleveren salarisstrook, loonaangifte, loonjournaalpost, betaalstaat/cliëop-bestand;
- doorgeven salarissen aan pensioenfondsen;
- jaarlijks jaaropgaaf

BRANCHEVERENIGING
TANDTECHNIEK

Let op: bij het aangaan van een wettelijke proeftijd dient wel aan bepaalde voorwaarden te worden voldaan. Anders is de proeftijd niet geldig.

Vraag 2.

In de met de werknemer aangegane arbeidsovereenkomst is wel een verwijzing naar de CAO voor de Tandtechniek opgenomen, is de wettelijke proeftijd nu van toepassing?

Antwoord 2.

Nee, dit is niet het geval. De proeftijd moet schriftelijk worden opgenomen en alleen een verwijzing naar de CAO voor de Tandtechniek is dan niet voldoende. In de CAO voor de Tandtechniek is bovendien een aantal eisen gesteld aan wat in de arbeidsovereenkomst dient te staan. Het expliciet vermelden van de overeengekomen proeftijd is daarvan een onderdeel.

BRANCHEVERENIGING



TANDTECHNIEK