

Wet Werk en Zekerheid

Mr. E.J.H. Reitsma

Stam Reitsma Advocaten

en

Chantal van Kempen

Van Bergen CS accountants en belastingadviseurs

Wet Werk en Zekerheid



Ondernemers kennen WWZ slecht

Geplaatst door HRbase op 25 augustus 2014 om 10:58am in HR Onderzoek

De Wet Werk en Zekerheid is voor veel ondernemers nog onontgonnen gebied. Ruim een derde van hen weet van het bestaan af, maar kent de wet inhoudelijk niet.

'ONDERNEMERS SLECHT GEÏNFORMEERD OVER WWZ'

De recent aangenomen Wet werk en zekerheid heeft belangrijke gevolgen voor het arbeidsrecht en de uitvoering daarvan door bedrijven vanaf 1 januari 2015. Drie vierde van de mkb-bedrijven in Nederland is echter niet of slechts gedeeltelijk

3 op 4 MKB'ers kennen gevolgen van Wet werk en zekerheid niet

AUTEUR: REDACTIE | 1 JULI 2014 | SHARE/BOOKMARK | MAIL DIT ARTIKEL

Meer arbeidsconflicten door WWZ?

Stemmingmakerij!

Geplaatst door Stéffan de Jong op 15 juni 2014 om 9:00pm [Bekijk bericht](#)

'Wwz veroorzaakt heel veel hoofdpijn bij ondernemers'

Interview • Rutger van den Dikkenberg • 15 mei 2014

Waarom de WWZ?

- Te veel verschil tussen flex en vast;
 - De positie van flexwerkers wordt versterkt
- Een eerlijker en duidelijker ontslagrecht;
 - In het huidige ontslagrecht kiest werkgever de route en bepaalt daarmee (deels) de vergoeding

Wijzigingen in het arbeidsrecht; waarom en welke?

- Achtergronden van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ)
 - Flexbepalingen (per 1 januari 2015)
 - Ontslagrecht (per 1 juli 2015)

Flexwerkers

- Uitzendkrachten
- Werknemers via payrollorganisaties
- Oproepkrachten

In het kader van de wetgeving ook:

- Werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Flexbepalingen, ingangsdatum 1 januari 2015

- Loonbetaling/oproepcontracten
- Proeftijd
- Concurrentiebeding
- Bepaalde tijd en aanzegging
- Ketenregeling (per 1 juli 2015)

Loonbetaling/oproepcontracten

Oproepkrachten: mogelijkheid uitsluiting loondoorbetaling wordt beperkt

Oud:

- Mogelijkheid om de eerste zes maanden loondoorbetaling uit te sluiten. Mogelijkheid om deze termijn per CAO te verlengen.

Vanaf 1-1-2015:

- Mogelijkheid om deze termijn te verlengen per CAO verdwijnt.
- CAO regeling moet in 2016 aangepast zijn.

Proeftijd

- Geen proeftijd indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden
- Geen proeftijd bij opvolgende arbeidsovereenkomsten, tenzij er sprake is van duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden

Proeftijd 2

Geen proeftijd in korte contracten

- Contract \leq 6 maanden = geen proeftijd
- Contract onbepaalde tijd = 2 maanden
- Contract bepaalde tijd $>$ 6 maanden $<$ 2 jaar = 1 maand
- Contract bepaalde tijd $>$ 2 jaar = 2 maanden

Tip: bied uw nieuwe werknemer een contract aan van net iets meer dan 6 maanden.

7 + 8 + 8 mnd (geen transitievg., geen onbep. tijd, wel proeftijd)

Concurrentiebeding

- Hoofdregel: alleen een concurrentiebeding in een schriftelijke **arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd** met een meerderjarige werknemer
- Uitzondering: concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd indien het beding noodzakelijk is vanwege **zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen**
 - Motiveringsplicht werkgever in de arbeidsovereenkomst
 - De rechter kan het concurrentiebeding geheel of gedeeltelijk vernietigen – belangenafweging

Bepaalde tijd en aanzegging

Vanaf 1-1-2015:

Verplicht **uiterlijk** één maand voor het einde van het contract voor bepaalde tijd, schriftelijk mededelen of het contract wel/ niet verlengd wordt. Bij voortzetting geeft de werkgever aan onder welke omstandigheden hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten

- Aanzegtermijn geldt alleen voor tijdelijke contracten van 6 maanden of langer.
- Vergoeding bij schending aanzegverplichting: een (pro rato) maandsalaris

Aanzegging 2

Aanzeggen is verplicht!

Aanzegging vergeten?

- Vergoeding van maximaal een maandsalaris.
- Altijd aanzeggen: ook als het contract wel verlengd wordt.
- Indien het contract wel verlengd wordt: aangeven onder welke voorwaarden.

Sanctie geldt naar rato (loon betalen over periode dat te laat is opgezegd).

Aanzegging 3

Houd bij welke tijdelijke contracten van 6 maanden of langer zijn aangegaan:

- voor 1 januari 2015 en eindigen na 1 februari 2015.
- welke tijdelijke contracten van 6 maanden of langer aan zijn gegaan vanaf 1 januari 2015.
- Agendeer de uiterste aanzegdata.
- Zorg te allen tijde voor een tijdige schriftelijke aanzegging.
- Zorg voor een bewijs van ontvangst!

Ketenregeling,

ingangsdatum 1 juli 2015

- Huidige keten: 3 x 3 x 3 / Nieuwe keten: 3 x 2 x 6
- Drie tijdelijke contracten, gedurende maximaal twee jaar, tussenpozen van zes maanden tellen niet meer mee in de keten
- Afwijking bij cao onder voorwaarden mogelijk, maximaal 6 x 4 x 6 overgangperiode cao aangeaan voor 1 juli 2015 en doorloopt (1 juli 2016)

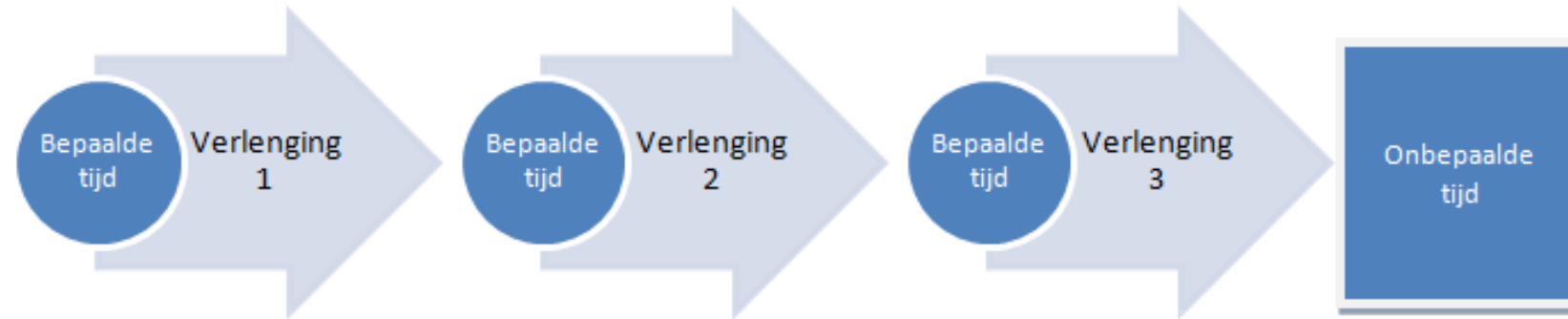
Ketenregeling 2

Uitzonderingen:

- Bijbaantjes (minder dan 12 uur per week) voor onder de 18 jaar
- Bestuurder
- Leer- werkovereenkomst
- Bepaalde functies vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering (bij cao)

Ketenregeling 3

Ketenregeling gaat veranderen vanaf 1 juli 2015:



Meerdere contracten zonder onderbreking langer dan 6 maanden? Na 2 jaar altijd vast contract.

Denk aan 7,8,8 model

Ketenregeling 4

De nieuwe ketenregeling geldt pas bij het afsluiten van een (opvolgende):

- Arbeidsovereenkomst op of na 1 juli 2015.
- Afwijking bij CAO beperkt mogelijk. 6 tijdelijke contracten in 4 jaar tijd. Afwijking van onderbreking 6 maanden is niet mogelijk.
- Afwijkende regeling huidige CAO: tot max. 1 juli 2016 geldig
- De ketenregeling geldt niet voor BBL-ers en werknemer tot 18 jaar die gemiddeld max 12 uur in de week werken.

Ketenregeling 5

Tip:

- Maak inzichtelijk van welke werknemers het eerste of tweede contract afloopt vóór 1 juli 2015.
Vóór deze datum geldt nog het oude recht.
- Als het contract afloopt na 1 juli 2015: eventueel toch al voor 1 juli 2015 een opvolgende arbeidsovereenkomst aan gaan waar het oude recht op van toepassing is!

Ontslagrecht

ingangsdatum 1 juli 2015

- Duaal ontslagstelsel blijft, maar wordt anders ingevuld
- Procedurele wijzigingen
- Transitievergoeding
- Overgangsregeling MKB
- Billijke vergoeding
- Beëindigingsovereenkomst (vso)

Opzegging of ontbinding?

De reden voor ontslag bepaalt welke route, 8 limitatief opgesomde redenen (er moet altijd een redelijke grond aanwezig zijn en herplaatsing is niet mogelijk/licht niet in de rede):

- UWV (opzegging)
 - a) Bedrijfseconomische omstandigheden
 - b) Langdurige arbeidsongeschiktheid
- Rechter (ontbinding)
 - c) Frequent ziekteverzuim
 - d) Disfunctioneren
 - e) Verwijtbaar handelen of nalaten
 - f) Werkweigering wegens gewetensbezwaren
 - g) Een verstoorde arbeidsverhouding
 - h) Andere gronden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd dat de arbeidsovereenkomst voortduurt

Opzegging via het UWV

- Beslist binnen 4 weken ipv 8 weken nu
- Ontslagcommissie bij cao mogelijk
- Versoepeling afspiegelingsbeginsel: 10% talentregeling
- Versoepeling afspiegelingsbeginsel bij cao mogelijk

Ontbinding via de rechter

Ontslag gelegen in de persoon van de werknemer, limitatief aantal gronden: c – h gronden

- Indien toestemming UWV is geweigerd
- Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder tussentijds opzegbeding
- Ontbinding met inachtneming van de opzegtermijn
- Duur procedure in mindering op opzegtermijn
- Geen opzegtermijn bij ernstig verwijtbaar handelen werknemer

Procedurele wijzigingen

- Kantonrechter bevoegd bij opzegging na UWV:
 - Arbeidsovereenkomst te herstellen
 - Billijke vergoeding toe te kennen bij ernstig verwijtbaar handelen/nalaten werkgever
- Tegen beschikking kantonrechter staat hoger beroep open (Hof)
- Tegen arrest hof staat cassatie open (Hoge Raad)
- Geen schorsende werking hb/cassatie
- Gewijzigde en verkort vervaltermijnen; 2 of 3 maanden
- Alle vorderingen kunnen bij 1 verzoekschrift worden gedaan

Transitievergoeding

- In plaats van de ontbindingsvergoeding (ogv kantonrechttersformule) en de schadevergoeding wegens kennelijk onredelijk ontslag
- Transitievergoeding bedoeld voor de transitie van werk naar werk, maar de wet kent geen bestemmingseis
- Voor alle werknemers met een dienstverband van minimaal 24 maanden, waarbij de arbeidsovereenkomst onvrijwillig eindigt
- Uitgangspunt: werknemer ontvangt enkel deze vergoeding
- Uitzondering: “het muizengaatje” – billijke vergoeding

Transitievergoeding 2

Geldt niet voor:

- Werknemer jonger dan 18 jaar met arbeidsovereenkomst van niet meer dan 12 uur per week
- Ernstig verwijtbaar handelen/nalaten werknemer
- Bereiken pensioengerechtigde leeftijd
- Faillissement/surseance van betaling

Transitievergoeding 3

- 1/6 maandsalaris per 6 maanden
- 1/4 maandsalaris per 6 maanden vanaf 10^e dienstjaar
- Maximum € 75.000,- of (hoger) jaarsalaris
- Aftrekbaar: kosten van employability
- Afwijking voor 50+ werknemer met dienstverband langer dan 10 jaar
 - 1/2 maandsalaris per periode van 6 maanden vanaf 50^e (tot 1-1-2020)
 - Geldt **niet** voor werkgever met 25 of minder werknemers

Transitievergoeding 4

Transitievergoeding

mag worden verminderd met:

- a) transitiekosten (kosten voor het bekorten of voorkomen van werkloosheid) èn
- b) inzetbaarheidskosten (tijdens dienstverband gemaakt ten behoeve van de bredere inzetbaarheid van de werknemer)

Transitievergoeding 5

Transitievergoeding

- transitiekosten: voorbeelden scholing, outplacement, een verlengde opzegtermijn.
- inzetbaarheidskosten: niet voor kosten die óók inzetbaarheid intern verbeteren, voorbeelden niet-werkgerelateerde taal cursus, persoonlijke ontwikkeling, managementcursus bij geen uitzicht op managementpositie
- kosten tot vijf jaar terug, tenzij andere periode afgesproken
- bij het maken van de kosten moet de werknemer instemmen met in mindering komen op transitievergoeding

Transitievergoeding 6

Tip:

- Sluit bij elke cursus/scholing/training die de werkgever vergoedt een studiekostenovereenkomst
- Neem in overeenkomst op dat de kosten in mindering komen op een transitievergoeding, als die op enig moment aan de werknemer betaald zou moeten worden
- Denk na of dat vijf jaar moet zijn of eventueel andere periode
- Specificeer heel precies de kosten of (beter nog) noem een bedrag
- Zijn het geen inzetbaarheidskosten dan nog is terugbetaling bij voortijdig vertrek af te spreken, met afbouwschema

Overgangsregeling MKB

(gemiddeld) 25 werknemers (of minder) in dienst dan geldt een overgangsregeling

- Ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden
- Dienstverband slechts berekenen vanaf 1 mei 2013
- Tot 1 januari 2020

Billijke vergoeding

- Ernstige verwijtbaar handelen/nalaten werkgever
- Voorbeelden:
 - Werkgever voert een valse grond voor het ontslag aan
 - Werkgever schendt re-integratieverplichtingen
- Niet berekenen ogv kantonrechttersformule, hoe wel?
- “Het muizengaatje” – de tijd/jurisprudentie zal leren hoe groot dit muizengaatje is

Beëindigingsovereenkomst (vso)

Waarom?

- Werknemer gelegenheid geven zich te laten adviseren en beschermen tegen psychische druk
- Werkgever is verplicht bedenktijd in de overeenkomst te vermelden, zo niet dan is die termijn wettelijk drie weken
- In bedenktijd kan de werknemer *zonder opgaaft van redenen* terugkomen op de gemaakte afspraken, door brief aan werkgever

Beëindigingsovereenkomst (vso) 2

De beëindigingsovereenkomst of vaststellingsovereenkomst (vso) blijft

Nieuw:

- Bedenktijd werknemer; twee weken bedenktijd
- Sanctie niet vermelden bedenktijd: een week extra
- Juridische bijstand heeft geen invloed op de bedenktijd
- Indien werknemer na inroepen bedenktijd alsnog instemt met vso – geen nieuwe bedenktijd

Beëindigingsovereenkomst (vso) 3

Hoe vaak bedenken?

- eenmaal
- dan zes maanden ‘wachttijd’
- Een afspraak waarbij bedenkttermijn wordt uitgesloten of beperkt, is nietig.
- Is een optie om af te spreken:
 - de ontslagvergoeding is 100, maar als jij een beroep doet op de bedenkttermijn dan wordt die **90**?
 - of: als je er geen beroep op doet wordt die **110**?

Beëindigingsovereenkomst (vso) 4

Tip: neem straks in de beëindigingsovereenkomst op:

‘Werkgever heeft werknemer gewezen op de wettelijke bedenktijd van twee weken na ondertekening van de overeenkomst.

Werknemer kan deze overeenkomst vernietigen, door middel van een daartoe strekkende schriftelijke verklaring aan de werkgever binnen twee weken na de ondertekening van de overeenkomst.’

‘De vergoeding die aan werknemer in deze overeenkomst in artikel ... is toegekend, komt geheel in de plaats van de transitievergoeding die een werknemer toegekend zou worden bij onvrijwillig ontslag. Buiten de krachtens deze overeenkomst toegekende som heeft de werknemer derhalve geen enkele aanspraak op enige bijkomende vergoeding ter zake de beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst’.

Vragen?

Bedankt voor jullie aandacht!

Stamatië
Reitsma
advocaten

van BERGEN cs

ACCOUNTANTS EN BELASTINGADVISEURS