



Inleiding Wet Werk en Zekerheid

8 mei 2015

mr. D. Hogenboom

Taurus Advocaten

Agenda

- Wet Werk en Zekerheid
 - Versterking rechtspositie flexwerkers
 - Wijzigingen ontslagrecht
- Vragen?

WWZ

- Doel:
 - Voorkomen dat mensen langdurig en onvrijwillig worden ingeschakeld op basis van flexibele arbeid;
 - Eerlijker, eenvoudiger, sneller en minder kostbaar ontslagrecht;
 - Bevorderen rechtsgelijkheid en rechtszekerheid;
 - Beperking van ontslagvergoeding;
 - Snelle werkhervatting.

Versterking positie van flexwerkers

- Invoering per 1 januari 2015 en 1 juli 2015
 - noodzaak aanpassen personeelsbeleid?
- Herziening ontslagrecht: invoering per 1 juli 2015

Aanzegverplichting

- Aanzegplicht m.i.v. 1 januari 2015
- Schriftelijke aanzegging verplicht over al dan niet voortzetten van tijdelijk contract van zes maanden of langer en bij voortzetting tevens de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet. (art. 7.5 CAO)
- Aanzegtermijn is één maand.
- Bij niet of niet tijdige nakoming is werkgever (naar rato) een boete verschuldigd van een maandsalaris. Dit geldt niet voor een insolvente werkgever.

Proeftijd / Concurrentiebeding

- Wijzingen per 1 januari 2015
- Geen proeftijd toegestaan bij arbeidsovereenkomst van ≤ 6 maanden (art. 7.2 CAO)
- Geen concurrentiebeding toegestaan bij een contract voor bepaalde tijd, tenzij motivering in de arbeidsovereenkomst waaruit blijkt dat concurrentiebeding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen

Oproepkrachten

- Min-max overeenkomst, 0-urencontract
- Loonbetalingsplicht uitsluiten voor niet gewerkte uren → voor zes maanden bij schriftelijke overeenkomst
- Na 6 maanden kan dit alleen nog bij cao
- Uitsluiten loonbetalingsplicht bij cao is beperkt → alleen voor functies waaraan incidentele werkzaamheden zijn verbonden en die geen vaste omvang kennen

- Wijzigingen gelden per 1 januari 2015
- Op aok voor 1 januari 2015 blijft het oude recht van toepassing → tot expiratedatum cao, doch uiterlijk 1 juli 2016.

- Geen verlengde uitsluiting mogelijk → oproepovk van max 6 maanden

Uitzendkrachten

- Beperkte toepassing uitzendbeding (7:691 BW):
 - uitzendbeding kan overeengekomen worden in de arbeidsovereenkomst voor maximaal 26 weken
 - afwijking in cao beperkt tot maximaal 78 weken

Wijziging ketenregeling

Wijziging ketenregeling m.i.v. 1 juli 2015

Arbeidsovereenkomst geldt voor onbepaalde tijd indien:

- Zij elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan zes maanden en een totale duur van 24 maanden niet overschrijden
- Sprake is van meer dan drie overeenkomsten

Beperkte afwijking mogelijk bij cao → maximaal 6 contracten in een periode van 48 maanden (o.a. uitzendovereenkomsten)

Van de onderbrekingsperiode van zes maanden kan niet meer bij cao worden afgeweken. Artikel 8 cao Glastuinbouw - waarin thans een onderbrekingsperiode van 31 dgn is opgenomen - geldt tot 1-7-2015.

Wijziging ketenregeling

- aan specifieke functies en groepen van functies kan ontheffing worden verleend voor de ketenbepaling en onderbrekingsperiode in de WWZ. Deze ontheffing dient ook in de cao te worden opgenomen.
- Ketenregeling geldt ook bij opvolgend werkgeverschap
- Uitzondering:
 - minderjarige werknemers, mits max 12 uur per week
 - beroepsbegeleidende leerweg

TAURUS

ADVOCATEN

voorbeeld

- Derde contract afgelopen per 1 mei 2015
 - U wilt de wn per 1 juni 2015 weer in dienst nemen
 - Tussenperiode is 31 dagen obv cao Glastuinbouw. Keten loopt per 1 juni opnieuw.
-
- Derde contract afgelopen per 1 maart 2015
 - U wilt de wn per 1 juli 2015 opnieuw in dienst nemen
 - Tussenpoos is 4 maanden zodat een contract voor onbepaalde tijd ontstaat (tussenpoos < 6 mnd)
 - Indien u de wn op 30 juni 2015 opnieuw in dienst neemt geldt een nieuwe keten (tussenpoos > 31 dagen)

Transitievergoeding

- Doel: compensatie voor het ontslag en werknemer in staat stellen de transitie naar een andere baan te vergemakkelijken

Voorwaarden:

- Arbeidsovereenkomst (bepaalde en onbepaalde tijd) voor ≥ 24 maanden
- Geëindigd / niet voortgezet op initiatief werkgever of op initiatief werknemer als gevolg van ernstig verwijtbaar gedrag van de werkgever

Niet verschuldigd:

- Einde voor 18 jaar bij minder dan 12 uur per week
- Einde ivm pensioengerechtigde leeftijd
- Einde als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen werknemer
- Insolvente werkgever
- Bij gelijkwaardige voorziening in cao
- Bij beëindigingsovereenkomst

Overgangsregeling transitievergoeding voor tijdelijke werknemer

- M.n. gericht op seizoenswerk in horeca, recreatie en tuinbouwsector
- Maatregelen:
 - wkg is (nog) geen transitievergoeding verschuldigd indien wkg aan wn de garantie biedt dat hij binnen 6 mnd opnieuw aan de slag kan;
 - arbeidsverleden vanaf 1 juli 2012 – met onderbreking van korter dan zes maanden – telt mee. Arbeidsovereenkomst van daarvoor alleen met een onderbreking van max. 3 maanden;
 - als op of na 1 juli 2015 een vast contract wordt aangegaan, worden voorafgaande arbeidsovereenkomsten die voor die datum zijn geëindigd en onderbroken zijn geweest met een periode langer dan drie maanden, niet meegeteld voor de transitievergoeding.

transitievergoeding

- Voor de berekening worden een of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, samengeteld.
- De transitievergoeding geldt ook voor uitzendkrachten;
- Risico dat uitzendbureau's kosten doorbelasten

TAURUS

ADVOCATEN

voorbeeld

- Wn per 1 januari 2012 in dienst voor een jaar
- Per 1 januari 2013 verlengd met een jaar → dit contract wordt niet verlengd
- Na vier maanden (per 1 mei 2014) neemt wkg de wn opnieuw in dienst voor 6 maanden → er gaat een nieuwe keten van start (tussenpoos > 3 mnd)
- Per 1 november 2014 wordt het contract met 1 jaar verlengd tot 1 november 2015
- Wkg wil contract na 1 november 2015 niet verlengen.

- Transitievergoeding?

Omdat de tussenpoos tussen het 2^e en 3^e contract < dan 6 mnd is tellen deze contracten ook mee voor de berekening van de transitievergoeding. De tussenpozen zelf tellen niet mee bij berekening van de hoogte. De werknemer is totaal 3,5 jaar in dienst geweest.

Transitievergoeding

- Verrekening van transitie- en inzetbaarheidskosten mogelijk:
 - ontwerpbesluit
 - schriftelijke instemming met verrekening werknemer
 - werk-naar werk;
 - kosten mogen niet zien op betere inzetbaarheid in eigen functie of andere functie binnen organisatie;
 - kosten mogen niet meer dan 5 jaar oud zijn

- langere opzegtermijn is wel aftrekbaar

Hoogte

- Voor elke periode van zes maanden dienstverband gedurende de eerste 120 maanden van de arbeidsovereenkomst: $\frac{1}{6}$ van het maandloon
- Voor elke zes maanden daarop volgend: $\frac{1}{4}$ van het loon per maand
- Voor werknemer van 50 of ouder in dienst bij grotere bedrijven (≥ 25 wn) die langer dan 10 jaar in dienst zijn tot 2020: $\frac{1}{2}$ van het loon voor elke periode van zes maanden na hun 50^{ste}.
- Maximum: € 75.000 of jaarsalaris (als dat hoger is)
- Bij beëindigingsvergoeding kan afwijkende (hogere) vergoeding worden afgesproken.

Transitievergoeding

Aparte regeling voor kleine werkgevers (≤ 25 wn):

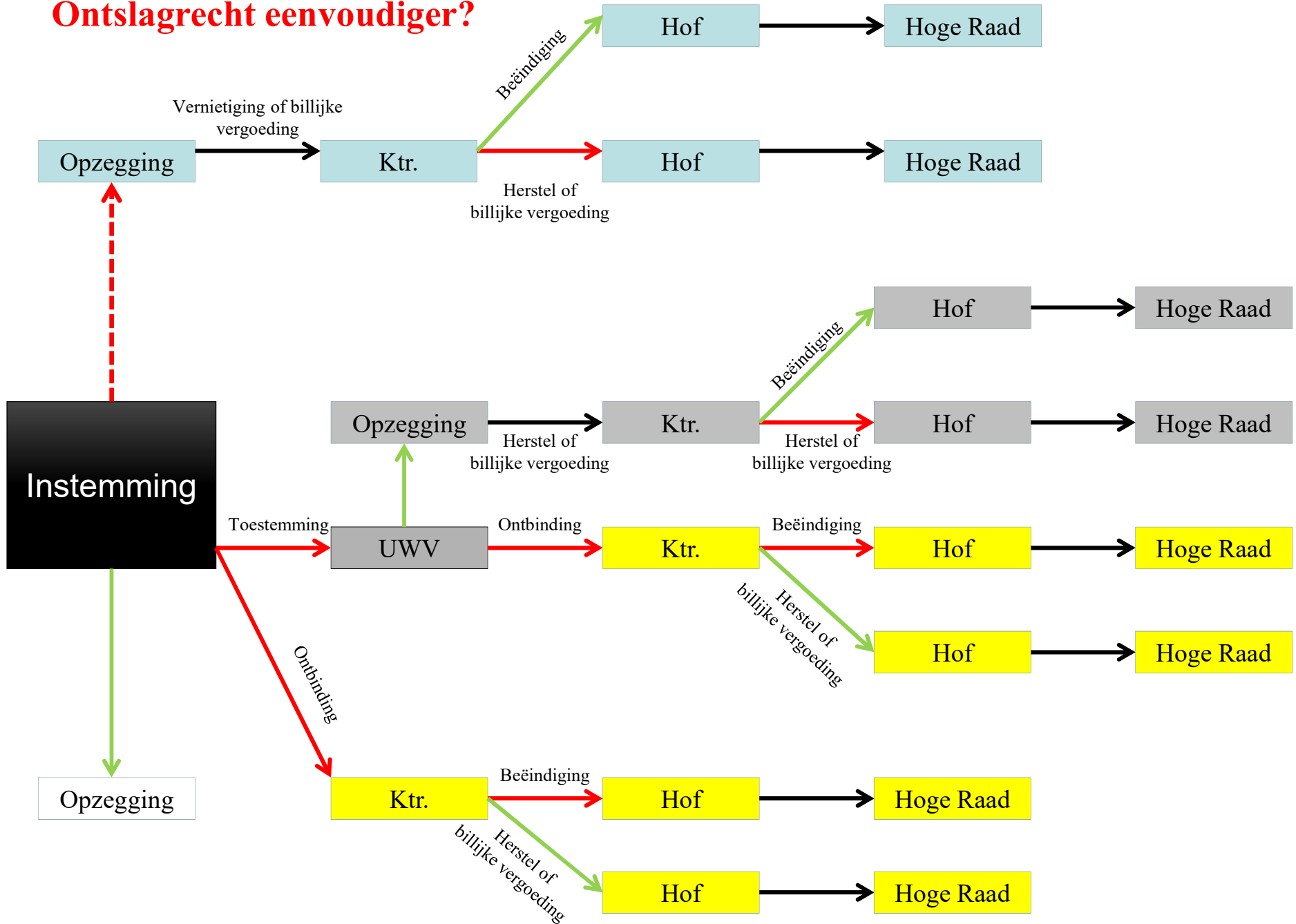
Voor de berekening van de duur van de arbeidsovereenkomst in het kader van de transitievergoeding worden de maanden vóór 1 mei 2013 buiten beschouwing gelaten, indien:

- de arbeidsovereenkomst wordt geëindigd wegens bedrijfseconomische omstandigheden ingegeven door slechte financiële situatie
- geldt tot 1 januari 2020

Voorbeeld

- Werknemer, 44 jaar, 14 jaar en 9 maanden in dienst, loon € 3.000,00 p.m., neutrale ontbinding
- Nu: $(2,5 + 10) \times € 3.000 \times 1 = 34 500$
- Straks: $(20 \times 3000 \times 1/6) + (9 \times 3000 \times 1/4) = 16 750$

Ontslagrecht eenvoudiger?



Eenvoudiger ontslagrecht?

- Uitgangspunt: opzeggen met instemming van de werknemer
 - schriftelijk
 - mogelijkheid om daar binnen twee weken op terug te komen
 - wkg moet wn binnen twee dagen wijzen op herroepingsrecht
- Geen instemming: dan opzeggen of ontbinden

Één ontslagroute:

- UWV (of cao-ontslagcommissie):
 - ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden en langdurige arbeidsongeschiktheid
- Kantonrechter (limitatieve gronden)
 - ontslag wegens persoonlijke redenen (o.a. disfunctioneren en verstoorde arbeidsrelatie)
 - bij overeenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd
 - bij weigering toestemming door het UWV

Billijke vergoeding

- Opzegging in strijd met de regels is vernietigbaar → de werknemer kan herstel arbeidsovereenkomst of een billijke vergoeding verzoeken
- Een geldige opzegging is herstelbaar of er kan een billijke vergoeding worden verzocht
- Een billijke vergoeding wordt alleen toegekend bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever. Dit is een zeer zware toets.

Beëindigingsovereenkomst

- Beëindigingsovereenkomst blijft mogelijk, maar:
 - wettelijk schriftelijkheidsvereiste met aanzegging bedenktijd
 - bedenktijd werknemer van 14 dagen en bij gebreke van een schriftelijke aanzegging drie weken
 - geen ongelimiteerde gebruiksmogelijkheid van werknemer
 - geen transitievergoeding (tenzij overeengekomen)

TAURUS
ADVOCATEN

Vragen?

hogenboom@taurusadvocaten.nl