

De Wet Werk en Zekerheid

Door de wijzigingen in de Wet Werk en Zekerheid krijgen alle werkgevers in Nederland te maken met ingrijpende wijzigingen in het arbeidsrecht. Voor een deel is deze nieuwe wet erop gericht om medewerkers met flexibele arbeidsovereenkomsten meer zekerheid te bieden. In deze brochure leest u op hoofdlijnen wat er verandert.

Veranderingen per 1 januari 2015

Werkt u veel met flexwerkers of tijdelijke contracten, dan zijn de volgende wijzigingen van groot belang:

- Vanaf 1 januari 2015 moet u een werknemer met een tijdelijk (lopende) arbeidscontract van zes maanden of langer, uiterlijk één maand voor afloop van het contract, schriftelijk informeren over het wel of niet verlengen van het contract en zo ja, onder welke voorwaarden. Doet u dit niet, dan bent u de werknemer een boete (maximaal een maandloon en binnen twee maanden opeisbaar) verschuldigd.
- In een tijdelijke overeenkomst mag geen concurrentiebeding worden opgenomen, tenzij er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn die helder staan beschreven in de arbeidsovereenkomst.
- In een arbeidsovereenkomst die korter duurt dan zes maanden mag geen proeftijd meer worden afgesproken. Wilt u toch een proeftijd opnemen? Zoek dan niet de grens op door een contract van zes maanden en een dag aan te bieden, maar bied in dat geval een overeenkomst van zeven maanden of langer aan.

Tip: Agendeer de data waarop de tijdelijke overeenkomsten aflopen en stuur tijdig een brief over de beëindiging of verlenging (en onder welke voorwaarden), bij voorkeur aangetekend.

- Het werken met uitzendkrachten wordt minder flexibel. In de wet is nu opgenomen dat het mogelijk is om gedurende de eerste 26 weken waarin de uitzendkracht werkzaamheden verricht voor het uitzendbureau, schriftelijk te bedingen, dat de overeenkomst tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling op verzoek van de inlener eindigt ('uitzendbeding').

Het is nu nog mogelijk om in de cao deze 26 wekentermijn onbeperkt te verruimen. Met ingang van 1 januari 2015 mag nog slechts gedurende 78 weken worden afgeweken.

- Bij nul-urencontracten en min-max contracten is er nu tijdens de eerste zes maanden geen loonbetalingsplicht op het moment dat de werknemer geen werk verricht. Deze uitsluiting van loon doorbetaling kon voorheen via de cao onbeperkt worden verlengd. Met de komst van de nieuwe wet mag dat niet meer. Afwijken bij cao is straks alleen nog mogelijk voor bepaalde functies, mits de aan die functies verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben.

Wat verandert er op 1 juli 2015?

In juli 2015 worden wijzigingen doorgevoerd die grote gevolgen hebben voor het ontslagrecht en het zogenaamde ketenbeding.

Ontslagroute

Op dit moment heeft u als werkgever zelf de keuze hoe u het ontslag van een werknemer regelt en welke route u daarbij volgt. Vanaf 1 juli 2015 is vastgelegd dat de procedure bij ontslag om bedrijfseconomische redenen en langdurige arbeidsongeschiktheid verplicht via het UWV moet worden afgehandeld.

Let op: Deze aanpassing maakt het in beginsel voor de werkgever onmogelijk om afscheid te nemen van een zieke werknemer bij ontslag vanwege een reorganisatie; het geldende opzegverbod bij ziekte blijft namelijk van kracht. Met deze wet wordt de re-integratie en het herstel van een zieke werknemer nog belangrijker, vooral als er een reorganisatie aan de orde is!

Ontslag om overige redenen, zoals een verstoorde arbeidsrelatie of disfunctioneren, moet via de kantonrechter. De ontslaggrond bepaalt voortaan de te volgen ontslagroute. Bovendien wordt de mogelijkheid van hoger beroep ingevoerd, waardoor procedures langer kunnen duren en langer onzekerheid blijft bestaan.

De route van een beëindiging met wederzijds goedvinden blijft mogelijk. Daarbij geldt echter wel dat een wettelijke bedenktijd van 14 dagen wordt ingevoerd bij de op te stellen beëindigingsovereenkomst. De werkgever moet de werknemer hier schriftelijk op wijzen.



Transitievergoeding

De werknemer die vanaf 1 juli 2015 wordt ontslagen en een dienstverband heeft van twee jaar of langer, krijgt recht op een transitievergoeding. De huidige kantonrechtformule vervalt.

De transitievergoeding is bedoeld voor scholing of de overstap naar een andere baan of beroep, maar mag ook voor andere doeleinden worden gebruikt. De vergoeding wordt berekend aan de hand van een staffel en is vastgesteld op maximaal € 75.000 bruto of maximaal een jaarsalaris als het salaris op jaarbasis meer bedraagt dan € 75.000 bruto. Is er sprake van ernstige verwijtbaarheid van werknemer of werkgever, dan kan deze vergoeding door de rechter gematigd of verhoogd worden.

Ook als de werknemer jonger is dan 18 jaar en gemiddeld 12 uur of minder werkt voor het bedrijf is de transitievergoeding niet aan de orde. Tot slot ontvangen werknemers mogelijk geen transitievergoeding bij een faillissement of schuldsanering van de werkgever.

Voor kleine bedrijven (tot 25 medewerkers) komt er een overgangsregeling. Tot 2020 mogen zij, indien de slechte financiële situatie de oorzaak is van het

ontslag, een lagere vergoeding betalen. Dit moet echter wel aangetoond worden. Ook voor oudere medewerkers (> 50 jaar) is een overgangsregeling getroffen met een afwijkende transitievergoeding, waarvoor bij kleine bedrijven weer een uitzondering geldt.

Vanaf 1 juli 2015 is er voor het UWV werk aan de winkel. Vanaf dat moment moet het UWV een ontslaag-aanvraag in beginsel binnen vier weken afhandelen.

Ketenregeling

Op dit moment hebben medewerkers met een tijdelijke arbeidsovereenkomst na drie opeenvolgende contracten, binnen een termijn van drie jaar recht op een vast dienstverband, tenzij deze keten met drie maanden wordt onderbroken. Op 1 juli 2015 verandert dit. De maximale periode voor tijdelijke contracten gaat van drie naar twee jaar en de keten wordt vanaf dat moment pas onderbroken als de werknemer langer dan zes maanden niet voor de werkgever heeft gewerkt.

Voor arbeidsovereenkomsten die voor 1 juli 2015 zijn afgesloten en tijdens de looptijd de termijn van twee jaar overschrijden, blijft de termijn van drie jaar van toepassing.

Wijzigingen in de WW

Per 1 juli 2015 moet een werknemer die een beroep doet op de WW al na een half jaar alle arbeid als passend aanvaarden (dat was één jaar). Bedraagt het salaris minder dan de WW-uitkering die in het eerste half jaar wordt ontvangen, dan wordt dit (deels) gecompenseerd door de inkomensverrekening. Op deze manier wil de overheid het lonend maken om werk te accepteren dat financieel als minder passende arbeid wordt gezien.

Verder komen er ingrijpende wijzigingen in de opbouw en duur van de WW die ingaan per 1 januari 2016. De maximale termijn voor recht op een WW-uitkering wordt verkort van 38 naar maximaal 24 maanden. Dit zal gefaseerd worden ingevoerd. Sociale partners krijgen de mogelijkheid om de 24 maanden bij toekomstige cao-onderhandelingen weer aan te vullen tot maximaal 38 maanden.

Heeft u nog vragen over de Wet Werk en Zekerheid? Neemt u dan contact met ons op.

Deze nieuwsvoorziening is met grote zorg samengesteld. Voor eventuele onvolkomenheden kunnen wij geen aansprakelijkheid aanvaarden. Druk- en zetfouten voorbehouden.

Bij het samenstellen van deze publicatie is uitgegaan van de per 21 januari 2015 bekende (voorgestelde) wet en-regelgeving.



Lange trekken 46 | Postbus 98 | 5530 AB Bladel | Nederland | Tel 0497 38 70 70 | Fax 0497 38 71 65 | info@accombis.nl | www.accombis.nl

De informatie die is opgenomen in deze publicatie is uitsluitend bestemd voor algemene doeleinden. Er is geen rekening gehouden met specifieke individuele omstandigheden. De informatie kan niet worden beschouwd als een professioneel advies.