

## Wet Werk en Zekerheid

### Wat verandert in 2014 en 2015 op het gebied van arbeidsrecht?

#### Vanaf 1 juli 2014

- In tijdelijke contracten van maximaal zes maanden mag je geen proeftijd opnemen. Dat geldt ook voor een aansluitend contract.
- In tijdelijke contracten mag je alleen bij bijzondere omstandigheden een concurrentiebeding opnemen.
- Heeft je medewerker een contract voor bepaalde tijd van zes maanden of langer dat automatisch eindigt? Dan moet je uiterlijk één maand voor het einde van het contract schriftelijk aan je werknemer laten weten of je het contract wel of niet verlengt.
- Heb je medewerkers in dienst onder de 18 jaar? En werken zij maximaal twaalf uur? Dan gelden de ketenbepaling en de transitievergoeding niet. Ook niet als je je medewerkers ontslaat als ze inmiddels 18 jaar zijn.

#### Flexibel personeel

##### Uitzendkrachten

Als je gebruik maakt van uitzendkrachten, dan maken ze na anderhalf jaar aanspraak op een tijdelijk arbeidscontract bij de uitzendorganisatie. De diverse mogelijkheden om in de uitzendsector bij cao af te wijken van de termijn van 26 weken worden beperkt tot maximaal 78 weken (uitzendbeding, ketenbepaling en loondoorbetaling).

##### **Nulurencontract in de zorg - *begrenzing uitsluiting loondoorbetaling***

Het 'nulurencontract' is geen juridisch begrip, maar in de praktijk wordt dit gebruikt voor een tijdelijke of vaste arbeidsovereenkomst, waarin is overeengekomen dat er geen loon wordt betaald als er niet wordt gewerkt.

Het is een toegestane uitzondering op de regel (artikel 7:628 BW) dat een werkgever het loon van een werknemer moet doorbetalen als niet gewerkt kan worden vanwege een oorzaak die voor rekening van de werkgever komt – bijvoorbeeld als de werkgever onvoldoende werk voorhanden heeft.

De toegestane uitzondering mag wettelijk slechts de eerste zes maanden van een arbeidsrelatie worden overeengekomen (lid 4), maar lid 5 biedt nu de mogelijkheid om bij cao onbeperkt af te wijken van de regel dat loon betaald moet worden als niet gewerkt wordt.

Door de Wet Werk en Zekerheid wijzigt de mogelijkheid om de eerste zes maanden van de loonbetaling af te wijken niet, maar de mogelijkheid om bij cao onbepaald van de wettelijke regel af te wijken verdwijnt wel. 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. De minister van SZW kan bepalen dat voor bepaalde bedrijfstakken verlenging bij cao niet is toegestaan.

Bij ministeriële regeling kan de minister bepalen dat de wettelijke uitzondering geheel of gedeeltelijk helemaal niet geldt.

Met de sociale partners is afgesproken dat een dergelijke ministeriële regeling er in elk geval komt voor de zorg, maar het is dus niet uitgesloten dat dit ook voor andere branches gaat gebeuren.

## **Vanaf 1 juli 2015**

### **Ketenregeling – eerder een vast dienstverband**

Aanpassing van de ketenbepaling betekent dat tijdelijke werknemers eerder een vast contract krijgen.

Een werknemer kan nu nog drie contracten voor bepaalde tijd krijgen en de totale periode van deze contracten mag niet langer zijn dan drie jaar. Onder de nieuwe wet zal deze ‘ketenregeling’ worden aangepast. Je mag dan nog steeds drie contracten voor bepaalde tijd krijgen, maar de totale periode wordt twee jaar. Als je na twee jaar mag blijven, krijg je dus een contract voor onbepaalde tijd. Maar je mag binnen een cao nog wel afwijken van de nieuwe ketenregeling.

Daarnaast wijzigt de opvolgingsperiode van een tijdelijke arbeidsovereenkomst: van drie maanden naar zes maanden.

## **Vanaf 1 juli 2015**

### **Ontslag**

#### **Ontslagroute**

- Ontslag om bedrijfseconomische redenen en na langdurige arbeidsongeschiktheid loopt voortaan via het UWV. Ontbinding van het arbeidscontract vanwege persoonlijke redenen gaat voortaan via de kantonrechter. Beide routes zijn alleen verplicht als je werknemer niet schriftelijk instemt met ontslag.
- Krijg je van het UWV geen toestemming voor ontslag dan kun je alsnog naar de kantonrechter, maar de kantonrechter kijkt volgens dezelfde criteria als het UWV, dus de kans op succes is klein. Als je werknemer het niet eens is met het ontslag via het UWV, kan deze binnen twee maanden naar de kantonrechter.
- Ontsla je een medewerker die niet schriftelijk heeft ingestemd met het ontslag zonder toestemming van het UWV, dan kan je werknemer ook naar de kantonrechter stappen om de opzegging te laten vernietigen of om een vergoeding te vragen.
- Let op: je werknemer kan zijn schriftelijke instemming binnen 14 dagen, zonder opgaaf van reden, herroepen. De opzegging heeft dan niet plaatsgevonden. Dat geldt ook bij een opzegging met wederzijds goedvinden. Een overeengekomen beëindigingsovereenkomst kan binnen 14 dagen worden ontbonden door de werknemer.

## **Termijn**

De bedoeling is dat ontslaaanvragen bij het UWV binnen vier weken worden afgehandeld. De toestemming voor ontslag via het UWV is vervolgens ook vier weken geldig. Bij de kantonrechter dien je een verzoekschrift in, de behandeling ervan moet binnen vier weken starten.

## **Opzegtermijn**

De wettelijke bepalingen over de lengte van de opzegtermijn worden niet gewijzigd, die blijft één tot vier maanden. Wel mag je de proceduretijd van de UWV-procedure aftrekken van de opzegtermijn, die niet minder mag zijn dan één maand. Dit is dus alleen van toepassing bij twee tot vier maanden. Ook bij de kantonrechter wordt de proceduretijd verrekend, behalve als de ontbinding een gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van jou als werkgever. Is de werknemer ernstig verwijtbaar, dan kan de rechter de arbeidsovereenkomst eerder laten eindigen.

## **Transitievergoeding**

De ontslagvergoeding wordt een transitievergoeding. Als je een medewerker ontslaat die minimaal twee jaar in dienst is, heeft hij recht op een vergoeding van een derde maandsalaris per gewerkt jaar. Vanaf het tiende jaar is dit een half maandsalaris per dienstjaar (tot 1 januari 2020 geldt voor de werknemer die langer dan tien jaar bij je in dienst is en op het moment van het ontslag vijftig jaar of ouder is, dat hij voor elk gewerkte dienstjaar na zijn 50e recht heeft op een maandsalaris, maar alleen als je een bedrijf hebt met 25 of meer werknemers). De transitievergoeding is maximaal 75.000 euro, of maximaal een jaarsalaris als de werknemer meer verdient dan dat bedrag. Er kan een betalingsregeling worden getroffen voor de transitievergoeding.

Voor de kleine bedrijven met minder dan 25 medewerkers komt er een overgangstermijn. Je mag tot 2020 een lagere ontslagvergoeding betalen als je personeel gedwongen moet ontslaan vanwege bedrijfseconomische omstandigheden. Dan mag je bij de berekening van de omvang van de verschuldigde transitievergoeding uitgaan van de duur van het dienstverband gerekend vanaf 1 mei 2013. Als je iemand in mei 2017 moet ontslaan met 15 dienstjaren, hoef je maar over vier jaar daarvan transitievergoeding te betalen.

De kantonrechter kan nog een vergoeding bovenop de transitievergoeding toekennen, als je als werkgever ernstig verwijtbaar handelde of nalatig was.

Je hoeft geen transitievergoeding te betalen als:

- het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer;
- de werknemer jonger is dan 18 jaar en gemiddeld 12 uur of minder per week werkzaamheden voor je verricht;
- de arbeidsovereenkomst eindigt na het bereiken van de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd;
- er sprake is van surseance van betaling, faillissement of schuldsanering van de werkgever.

## **Vanaf 1 januari 2016**

### **Na het ontslag**

Om mensen na hun ontslag sneller aan het werk te krijgen wordt de WW-uitkering aangepast.

- De maximale termijn voor een WW-uitkering wordt vanaf 1 januari 2016 tot 2019 stapsgewijs teruggebracht van maximaal drie jaar en twee maanden tot maximaal twee jaar. Als de sociale partners afspraken hebben gemaakt in de cao kan de uitkering na die twee jaar wel door de sociale partners worden aangevuld tot maximaal 38 maanden.

Mensen die langer dan een half jaar in de WW zitten, moeten daarna al het beschikbare werk aanvaarden. Als mensen dan minder loon krijgen dan de WW-uitkering, wordt dat bedrag aangevuld vanuit de WW, zodat werken vanuit de WW altijd loont.