



## Wet Werk en Zekerheid

De Wet Werk en Zekerheid vloeit voort uit het Sociaal Akkoord dat in 2013 tot stand is gekomen. Eind november 2013 ingediend bij de Tweede kamer en op 18 februari 2014 aangenomen. Omdat alleen de vaste commissie van SZW van de Eerste Kamer zich er verder nog over moet buigen zal er eind mei duidelijkheid zijn.

Deze wet, die wijzigingen teweeg gaat brengen in o.a. het Burgerlijk Wetboek, de Wet melding collectief ontslag, de Werkloosheidswet en de Ziektewet, beweegt zich langs drie sporen:

1. Versterking van de rechtspositie van flexwerkers.
2. Hervorming van het arbeidsrecht.
3. Activering van de Werkloosheidswet.

Met de indiening van het wetsvoorstel worden negen doelen nagestreefd:

1. Vereenvoudiging van het arbeidsrecht.
2. Bevorderen van rechtsgelijkheid bij ontslag.
3. Bevorderen van rechtszekerheid bij ontslag.
4. Beperken van de ontslagvergoeding.
5. Bevorderen van de aanwending van de ontslagvergoeding voor een snelle werkhervatting.
6. Versterken van de rechtspositie van zogenaamde "bepaalde tijders".
7. Versterken van de rechtspositie van werknemers met een arbeidsovereenkomst met wisselende uren.
8. Bevorderen van de doorstroom van flexibele arbeid naar vaste arbeid.
9. Beperken van langdurige inzet van flexibele arbeid.

Het blijft de vraag of al deze doelstellingen ook allemaal bereikt gaan worden. Desondanks is de verwachting dat het voorstel redelijk ongeschonden de eindstreep zal halen. Onderstaand een overzicht van de verschillende (beoogde) invoeringsmomenten van het wetsvoorstel.

- 01-07-2014: Wijziging positie flexwerkers.
- 01-01-2015: Verlenging toegang IOW en afbouw IAOW.
- 01-07-2015: Wijziging arbeidsrecht, aanscherping begrip passende arbeid, invoering inkomensverrekening.
- 01-01-2016: Verkorting WW-duur.
- 01-04-2016: Invoering calamiteitenregeling.

In deze nieuwsbrief wordt stil gestaan bij de wijziging van de positie van flexwerkers. De andere onderwerpen worden in volgende nieuwsbrieven behandeld.



## Versterking rechtspositie flexwerkers

Oneigenlijk gebruik van flexibele arbeidsvormen wordt aangepakt. De kloof tussen mensen met een vaste baan en flexwerkers moet kleiner worden. Om dit te bereiken, vinden er aanpassingen plaats in de volgende bepalingen:

- **7:628 BW: Risicoregeling**

In beginsel hoeft er geen loon te worden betaald als er geen arbeid door de werknemer is verricht. Een werknemer houdt echter recht op het loon indien hij de arbeid niet heeft kunnen verrichten door een oorzaak die voor rekening van de werkgever behoort te komen. Het recht op loondoorbetaling kan op grond van de wet voor de eerste zes maanden van de arbeidsovereenkomst worden uitgesloten. Bij CAO kan echter de loondoorbetalingsverplichting onbeperkt worden uitgesloten. Dit wordt nu door de minister teruggebracht naar de wettelijk bepaalde termijn van zes maanden. Hierdoor neemt de vaak langdurige inkomensonzekerheid voor de flexwerker in grote mate af. Het onbeperkt verlengen van voornoemde periode van zes maanden kan slechts nog in geval van bij CAO te bepalen functies, welke incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang kennen. Ook kan op verzoek van de Stichting van de Arbeid bij ministeriële regeling worden bepaald, dat voor bepaalde bedrijfstakken in het geheel geen uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht meer mogelijk is.

- **7:652 BW: Proeftijd**

Bij een (zeer) kort dienstverband is het vanaf 1 juli 2014 niet meer toegestaan om een proeftijd overeen te komen. Een proeftijd is er voor bedoeld om werkgever en werknemer de mogelijkheid te bieden om elkaar beter te leren 'kennen'. Gedurende de proeftijd kan zowel de werkgever als de werknemer aftasten of het aangegane dienstverband een juiste keuze is geweest. Wanneer dit niet het geval is, kunnen beide partijen onmiddellijk het dienstverband beëindigen. In beginsel hoeft hiervoor geen reden te worden opgegeven. De proeftijd mag bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde, en voor bepaalde tijd van twee jaar of langer, maximaal twee maanden bedragen. Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die korter dan twee jaar duren, mag de proeftijd slechts één maand bedragen. Bij een opvolgende arbeidsovereenkomst kan er in beginsel geen nieuwe proeftijd worden overeengekomen, tenzij er sprake is van duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden, waarvan de werkgever zich nog geen beeld heeft kunnen vormen. Nu er geen ontslagbescherming voor de werknemer is gedurende de proeftijd, heeft de minister getracht om meer zekerheid voor flexwerkers te creëren. In het wetsvoorstel is in dat kader opgenomen, dat er niet langer een proeftijd mag worden overeengekomen in een tijdelijk contract van ten hoogste een half jaar. Een werkgever zal in het vervolg dan ook moeten kiezen; ofwel een kort contract zonder proeftijd, ofwel een langer contract met proeftijd.

Overgangsrecht: een op 1 juli 2014 bestaande, rechtsgeldige, proeftijd blijft gewoon geldig.

- **7:653 BW: concurrentiebeding**

Ook ten aanzien van het concurrentiebeding wenst de minister de positie van flexwerkers te verbeteren. Als het wetsvoorstel wordt aangenomen, zal het niet langer mogelijk zijn om een concurrentiebeding overeen te komen in contracten voor bepaalde tijd. Uitsluitend in een enkel geval zal hiervan mogen worden afgeweken. Door middel van het overeenkomen van een concurrentiebeding kan een werknemer restricties worden opgelegd ten aanzien van een toekomstige werkkring. Op dit moment geldt slechts een tweetal vereisten waaraan moet worden voldaan:

- het beding moet schriftelijk worden overeengekomen en de werknemer dient meerderjarig te zijn.

Met ingang van 1 juli 2014 zal hierin een verandering komen. Aangezien een concurrentiebeding belemmerend kan werken om een nieuwe baan te vinden, wordt in de ogen van de minister een flexwerker dubbel benadeeld. Enerzijds vanwege het contract voor bepaalde tijd en anderzijds vanwege het concurrentiebeding. Om deze dubbele benadeling een halt toe te roepen is in het wetsvoorstel opgenomen dat het in principe verboden wordt om een concurrentiebeding overeen te komen in geval van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

Indien een tijdelijke werknemer specifieke werkzaamheden verricht of in een specifieke functie werkzaam is, kan van dit verbod worden afgeweken. Er wordt dan ook een uitzondering gecreëerd, waarbij een werkgever kan betogen dat op grond van zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen het toch noodzakelijk is om voor die betreffende flexwerker een



concurrentiebeding overeen te komen. In het concurrentiebeding zelf dienen deze belangen van de werkgever te worden geformuleerd. Wanneer dit ontbreekt, is het beding per definitie nietig. Wanneer de werknemer van mening is dat er geen of niet langer sprake is van zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen, kan hij dit voorleggen aan de rechter. Die kan vervolgens het beding al dan niet buitenspel zetten.

Overgangsrecht: op concurrentiebedingen in bestaande arbeidsovereenkomsten die voor 1 juli 2014 tot stand zijn gekomen, blijft het huidige recht van toepassing.

- **7:667 BW: ketenregeling (01-07-2015)**

De voorgestelde wijzigingen ten aanzien van de ketenregeling zouden voorheen nog ingaan op 1 juli 2014. Na de stemming in de Tweede Kamer is bepaald dat deze aanpassing pas in werking gaat treden op 1 juli 2015. Aangezien het wel belangrijk is alvast met deze wijzigingen rekening te houden bij het sluiten van nieuwe arbeidsovereenkomsten zijn zij hierbij toch (summier) vermeld.

De vernieuwde ketenregeling ziet op een kortere keten van arbeidsovereenkomsten. Ook de maximale periode tussen twee opeenvolgende contracten wordt opgerekt. De mogelijkheden om met werknemers op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd te werken, wordt dan ook in belangrijke mate ingeperkt. De huidige 'keten' van arbeidsovereenkomsten mag maximaal drie arbeidsovereenkomsten gedurende een periode van maximaal 36 maanden tellen. De arbeidsovereenkomsten volgen elkaar op met een tussenpoos van maximaal drie maanden. Is de tussenpoos langer, dan kan er in beginsel een nieuwe keten van arbeidsovereenkomsten worden aangegaan.

Dit gaat dus veranderen vanaf 1 juli 2015. De maximum periode van 36 maanden wordt namelijk teruggebracht naar 24 maanden. Daarnaast wordt de tussenliggende periode tussen twee opvolgende arbeidsovereenkomsten verhoogd naar zes maanden. Er zal dus in veel gevallen sneller een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaan. De minister wil hiermee bewerkstelligen dat werknemers sneller zekerheid verkrijgen omtrent hun dienstbetrekking. Nu stopt de arbeidsrelatie vaak na het verloop van drie jaarcontracten. Of deze wijziging er ook in de praktijk voor zal zorgen dat werkgevers eerder overgaan tot het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, is maar de vraag. Wel wordt het voor werkgevers nog meer van belang om een gedegen administratie te voeren aangaande de opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en hun einddata. De nieuwe ketenbepaling geldt alleen voor contracten die per 1 juli 2015 worden afgesloten. Voor contracten die tijdens de looptijd deze datum overschrijden, gelden de oude regels en mag men dus nog de maximale termijn van drie jaar aanhouden.

*Sluit u bijvoorbeeld per 1 juli 2014 een tweede jaarcontract met een werknemer (waarvan de einddatum 30 juni 2015 is), dan kunt u per 1 juli 2015 geen nieuw jaarcontract met hem aangaan. Wilt u de werknemer in dienst houden, dan zult u hem in dat geval een vast dienstverband moeten geven. Een mogelijke manier om hiermee om te gaan, is om de einddatum van het contract op 29 juni 2015 te zetten, zodat u op 30 juni 2015 nog een nieuw contract kunt sluiten.*

- **7:668 BW: aanzegtermijn**

Nu is het nog aan de werkgever of en wanneer hij de medewerker die werkzaam is op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd inlicht over de voortgang van de arbeidsrelatie. Als het aan de minister ligt, gaat dit met ingang van 1 juli 2014 veranderen. Bij afloop van tijdelijke contracten van zes maanden of langer, zal voortaan een aanzegging van één maand in acht moeten worden genomen. Indien de werkgever zich daar niet aan houdt, zal hij daarvoor beboet worden. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt in beginsel van rechtswege zonder dat daarvoor voorafgaande opzegging en/of aanzegging benodigd is. Tenzij tussen werkgever en werknemer daarover andere afspraken zijn gemaakt. Om werknemers eerder zekerheid te kunnen bieden omtrent de continuering van het dienstverband, heeft de minister voorgesteld om bij afloop van tijdelijke contracten van zes maanden of langer een aanzegtermijn van één maand in acht te nemen. Dit betekent, dat de werkgever minimaal één maand voor het einde van het bepaalde tijd contract de werknemer schriftelijk dient te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsrelatie. Doet de werkgever dit niet, dan kost hem dit één bruto maandsalaris. Indien de werkgever later dan één maand voor afloop van het contract, doch voor de einddatum, de werknemer inlicht, zal er een vergoeding naar rato verschuldigd zijn. De vergoeding is overigens niet verschuldigd in geval van faillissement, surseance van betaling of toepassing van de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen.



Overgangsrecht: de nieuwe wetgeving geldt niet voor arbeidsovereenkomsten die binnen een maand na 1 juli 2014 eindigen (dus voor 1 augustus 2014).

- **7:691 BW: uitzending**

In het huidige recht mag bij cao onbeperkt worden afgeweken van de termijn van het zogenaamde 'uitzendbeding'. In het wetsvoorstel wordt dit aan banden gelegd. Er mag nog slechts gedurende 78 weken worden afgeweken. Dit betekent voor uitzendkrachten eerder zekerheid over hun inkomenspositie. In artikel 7:691 van het Burgerlijk Wetboek is 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. Dit wordt ook wel het zogenaamde 'uitzendbeding' genoemd. Een dergelijk beding biedt een uitzendbureau veel flexibiliteit. Zeker nu bij cao onbeperkt van de termijn van 26 weken mag worden afgeweken. Aan deze flexibiliteit maakt het wetsvoorstel ten dele een einde. Er mag namelijk niet langer onbeperkt worden afgeweken van de 26-wekentermijn. Om de uitzendkracht eerder zekerheid te kunnen bieden, mag het uitzendbeding nog slechts worden verlengd tot maximaal 78 weken (1,5 jaar).

**Wetsvoorstel is nog geen wet**

Het is dus nog de vraag of, en in hoeverre, de hier besproken voorstellen uiteindelijk worden aangenomen. Het ziet er echter wel naar uit, dat er in de voorstellen voor de flexwerkers niet veel zal worden aangepast ten opzichte van het huidige voorstel. Het is dan ook van belang dat u zich hier op gaat voorbereiden door middel van het onder de loep nemen van de huidige contracten en arbeidsvoorwaardenreglementen. Uiteraard kan Apollo Payroll Support hierbij van dienst zijn.

