



## Wet Werk en Zekerheid

Jarenlang is er over nagedacht en onderhandeld, maar nu lijkt het er eindelijk te gaan komen, **het nieuwe ontslagrecht**. Per **1 juli 2015** zullen er nieuwe regels gelden (sommige wijzigingen gaan al in per 1 januari 2015). Hieronder een korte uiteenzetting van de nieuwe regels als op te nemen in de **Wet werk en zekerheid**.

### 1. Ketenbepaling

#### Hoe is het nu?

- Maximaal 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in maximaal 3 jaar (36 maanden).
- Keten vangt opnieuw aan na tussenpozen van meer dan 3 maanden.

#### Wat gaat er veranderen?

- Maximaal 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd in maximaal 2 jaar (24 maanden).
- Keten vangt opnieuw aan na tussenpozen van meer dan 6 maanden.

**Datum invoering: 1 juli 2015**

#### Advies:

- Houd vanaf nu al rekening met de nieuwe ketenregeling bij verlenging van tijdelijke arbeidscontracten.

#### Voorbeeld:

- arbeidsovereenkomst 1: van 01-01-2014 – 31-01-2015.
- arbeidsovereenkomst 2: van 01-02-2015 – 29-06-2015 (**dus voor 01-07-2015!**).
- arbeidsovereenkomst 3: van 30-06-2015 – 31-12-2016.

### 2. De aanzegtermijn

#### Hoe is het nu?

- Hoofregel is dat een tijdelijk contract van rechtswege afloopt.

#### Wat gaat er veranderen?

- Invoering van een aanzegtermijn: bij tijdelijke contracten met een duur van 6 maanden of langer moet de werkgever uiterlijk 1 maand voor de einddatum duidelijkheid verschaffen of hij het contract al dan niet gaat verlengen.
- Bij niet-naleving is werkgever aan werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag aan salaris over 1 maand en bij niet-tijdige nakoming een vergoeding naar rato.

**Datum invoering: 1 juli 2015**

#### Advies:

- Denk nu alvast na over uw beleid met betrekking tot aanzeggen (einde dienstverband).

### 3. Flexcontracten

#### Hoe is het nu?

- Hoofregel: geen arbeid geen loon.
- Uitzondering: toch loon betalen als geen arbeid is verricht door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen.
  - Afwijking mogelijk bij schriftelijke overeenkomst.
  - Afwijking na de eerste 6 maanden mogelijk bij CAO.
- Het huidige recht verwoordt twee artikelen, 627 en 628. Het eerste zegt dat werknemer bij niet werken geen recht heeft op loon, het tweede zegt dat de werknemer bij niet werken wel recht heeft op loon. Als in de huidige situatie geldt dat 628 niet van toepassing is, dan schrappt men de situatie van wel recht hebben op loon.

#### Wat gaat er veranderen?

- Uitzondering wordt hoofdregel.
- Afwijking bij schriftelijke overeenkomst gedurende de eerste 6 maanden blijft mogelijk.
- Afwijking bij cao na afloop van deze periode van 6 maanden is alleen nog mogelijk bij een functie van incidentele aard.
- Onder het nieuwe recht worden de artikelen 627 en 628 samengevoegd in 628 en komt 627 te vervallen. In het nieuwe recht bestaat dus alleen nog artikel 628. We kunnen dan niet meer zeggen dat dit artikel niet geldt. Dat is namelijk de volledige wetsbepaling. Daar zal maatwerk op moeten worden verricht.



#### Datum invoering: 1 juli 2015

##### Advies:

- Herzie voor 1 januari 2015 de oproepcontracten.
  - Beoordeel het arbeidspatroon.
  - Controleer nulurencontracten op het risico van 3-uursbeloning.
  - Nooit flexcontracten afsluiten voor meer dan 6 maanden.

#### 4. Proeftijd in tijdelijk contract

##### Hoe is het nu?

- Bij het aangaan van een tijdelijk contract voor korter dan 2 jaar kan een proeftijd worden overeengekomen van 1 maand.
- Bij een tijdelijk contract van 2 jaar of langer kan een proeftijd worden overeengekomen van 2 maanden.

##### Wat gaat er veranderen?

- In tijdelijke contracten met een duur van 6 maanden of minder kan géén proeftijd meer worden opgenomen.

#### Datum invoering: 1 januari 2015

##### Advies:

- De werkgever zal minder mogelijkheden hebben voor het inzetten van kortere contracten: de keuze moet worden gemaakt voor een tijdelijk contract dat langer duurt dan 6 maanden met een proeftijd of een tijdelijk contract voor 6 maanden of minder zonder proeftijd.  
**Oplossing:** eerste contract 3 maanden laten duren (als het ware een 3 maandelijkse proeftijd).

#### 5. Concurrentiebeding

##### Hoe is het nu?

- Een concurrentiebeding kan zowel in een tijdelijk contract als in een vast contract worden opgenomen.

##### Wat gaat er veranderen?

- Hoofregel wordt dat een concurrentiebeding alleen geldig is in een vast contract.
- In een tijdelijke contract is een concurrentiebeding alleen geldig indien uit de schriftelijke motivering blijkt dat het beding noodzakelijk is wegens zwaarwegende bedrijfsbelangen.

#### Datum invoering: 1 januari 2015

##### Advies:

- Het wordt voor een werkgever veel moeilijker om een geldig concurrentiebeding overeen te komen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd: denk daarom nu vast na over het beleid met betrekking tot concurrentie- en relatiebedingen in tijdelijke contracten.

#### 6. Aanpassing dual stelsel

##### Hoe is het nu?

- De werkgever kan (ongeacht de reden voor het ontslag) kiezen tussen 2 ontslagroutes.
  1. Via UWV.
  2. Via de kantonrechter (waarbij hoger beroep en cassatie tegen de uitspraak van de kantonrechter niet mogelijk is).

##### Wat gaat er veranderen?

- De UWV-route dient bewandeld te worden indien sprake is van ontslag na 2 jaar ziekte of een bedrijfseconomisch ontslag.
- De procedure bij de kantonrechter is uitsluitend bedoeld voor een beëindiging om "persoonlijke" redenen (disfunctioneren / verstoorde arbeidsrelatie), waarbij hoger beroep wordt ingevoerd.

#### Datum invoering: 1 juli 2015

##### Advies:

- Dossieropbouw wordt belangrijker dan ooit. Immers, rechters zullen ontslagverzoeken mogelijk strenger gaan beoordelen.



## 7. Transitievergoeding

### Hoe is het nu?

- Bij ontbinding door de kantonrechter kan een vergoeding worden toegekend op basis van de kantonrechtersformule.
- Bij opzegging na een UWV-procedure kan aanspraak worden gemaakt op een schadevergoeding in geval van kennelijk onredelijk ontslag.
- Bij een niet-verlenging van een tijdelijk contract is geen vergoeding verschuldigd.

### Wat gaat er veranderen?

- De werknemer met een dienstverband van minimaal 2 jaar heeft recht op een transitievergoeding bij beëindiging of niet-verlenging van zijn arbeidsovereenkomst. Die vergoeding bedraagt 1/3 maandsalaris voor de eerste 10 dienstjaren en een 1/2 maandsalaris voor de jaren daarna met een maximum van € 75.000 bruto. Voor inkomens boven de € 75.000 is de vergoeding gemaximeerd op 1 bruto jaarsalaris

**Datum invoering: 1 juli 2015**

### Advies:

- Bij niet-verlenging van een tijdelijk contract van minimaal 24 maanden moet ook een transitievergoeding worden betaald.
- Oplossing:** tijdelijke contracten overeenkomen tot maximaal 23 maanden.

## 8. Vaststellingsovereenkomst

### Hoe is het nu?

- Een vaststellingsovereenkomst kan op ieder moment rechtsgeldig worden overeengekomen.
- Er geldt geen vormvoorschrift en wettelijke bedenktijd voor de werknemer.

### Wat gaat er veranderen?

- Een vaststellingsovereenkomst mag alleen schriftelijk worden overeengekomen.
- Voor de werknemer geldt een wettelijke bedenktijd van 14 dagen. Binnen deze termijn kan de werknemer de vaststellingsovereenkomst vernietigen door middel van een schriftelijke verklaring.
- De werkgever moet de werknemer in de vaststellingsovereenkomst, of uiterlijk binnen 2 werkdagen na ondertekening van de vaststellingsovereenkomst, schriftelijk over deze bedenktijd informeren. Doet de werkgever dit niet, dan wordt de bedenktijd verlengd tot 3 weken.

**Datum invoering: 1 juli 2015**

### Advies:

- Update uw standaard vaststellingsovereenkomst.

## 9. Werkloosheidswet

### Hoe is het nu?

- Met elk jaar arbeidsverleden wordt één maand WW opgebouwd.
- De maximale WW-duur is 38 maanden.
- Na 12 maanden wordt alle arbeid als passend aangemerkt.

### Wat gaat er veranderen?

- Met de eerste 10 jaar arbeidsverleden wordt 1 maand WW opgebouwd.
- Voor elk daaropvolgend jaar arbeidsverleden wordt een 1/2 maand WW opgebouwd.
- De maximale WW-duur wordt 24 maanden.
- Sociale partners kunnen op CAO niveau een aanvulling van 14 maanden WW introduceren.
- Na 6 maanden wordt alle arbeid als passend aangemerkt.

**Datum invoering: 1 januari 2016**

### Advies:

- Wees voorbereid op de eis van werknemers. Zij zullen vaker om een hogere ontslagvergoeding vragen nu de duur van de WW-uitkering fors wordt ingeperkt.



#### 10. Diverse tips

- Contracteren we per 1 juli 2015 3 x 8 maanden of 3 x 7 maanden (zonder verplichting tot transitievergoeding)? Of juist minder dan 6 maanden zodat er ook geen verplichting tot aanzegging bestaat?
- Modellen voor arbeidsovereenkomsten dienen aangepast te worden. Denk er dan tevens aan om eventueel ook een aanzegging in de arbeidsovereenkomst op te nemen en pas gelijk het "pensioentijd-beding" aan. Laat de overeenkomst van rechtswege eindigen bij de AOW-gerechtigd leeftijd.
- Onderzoek de dossiers van de arbeidsongeschikte werknemers. Wellicht is het nog mogelijk om een ontslagvergunning aan te vragen voor 1 juli 2015 ter voorkoming van de transitievergoeding.

Verstandig dus 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.

