



SmitsVandenBroek

Adviseurs | Accountants

WET WERK EN ZEKERHEID

Stefan Verdonk
Bedrijfsjurist

4 december 2014

0495-454444

s.verdonk@smitsvandenbroek.nl



Achtergrond WWZ

- algemene rechtsgelijkheid en rechtszekerheid bevorderen
- rechtspositie flexwerkers verbeteren
- verschillen in uitkomst ontslagroutes wegnemen
- beperking van de ontslagvergoeding en snelle werkhervatting



Gefaseerde invoering

- 1 januari 2015 proeftijdbeding
 concurrentiebeding
 aanzegplicht

- 1 juli 2015 ketenregeling
 scholingsplicht
 ontslagroute
 transitievergoeding
 bedenktijd bij beëindigingsovereenkomst

- 1 januari 2016 WW

FOKKE & SUKKE

ZIJN ARBEIDSRECHTADVOCATEN



YES! HET
NIEUWE ONT-
SLAGRECHT IS
NOG INGEWIK-
KELDER!!



OLÉ OLÉ
OLÉ OLÉ
OLÉ OLÉ



RGvT



WIJZIGINGEN PER 1 JANUARI 2015



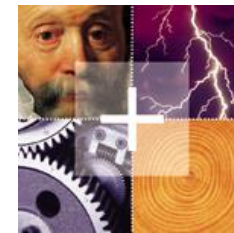
Concurrentiebeding (art. 7:653)

- In tijdelijke contracten mag ongeacht de looptijd geen concurrentiebeding meer opgenomen worden. Sanctie is *vernietigbaarheid*.
- Er geldt een uitzondering voor *zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen*, mits dit in het contract is gemotiveerd.
- Geldt voor tijdelijke contracten aangegaan op of na 1 januari 2015



Beperking proeftijdbeding (art. 7:652 BW)

- Geen proeftijd in een contract voor 6 mnd of korter
- Ook geen proeftijd in opvolgende arbeidsovereenkomst, tenzij er duidelijk andere vaardigheden en/of verantwoordelijkheden worden gevraagd → zonder deze uitzondering is de proeftijd nietig
- Contract langer dan 6 mnd, maar korter dan 2 jaar: 1 mnd proeftijd
- Contract langer dan 2 jaar of onbepaalde tijd: 2 mnd proeftijd
- Geldt voor contracten die worden aangegaan op of na 1 januari 2015



Wijzigingen proeftijd schematisch

looptijd	nu	per 1 januari 2015
6 mnd of korter	max. 1 mnd	geen proeftijd
langer dan 6 mnd, maar korter dan 2 jaar	max. 1 mnd	max. 1 mnd
langer dan 2 jaar of onbepaalde tijd	max. 2 mnd	max. 2 mnd



Aanzegverplichting (art. 7:668 BW)

- Bij tijdelijke contracten van 6 mnd of langer die eindigen op of na 1 februari 2015 moet de werkgever uiterlijk 1 maand voor het einde van het contract de werknemer schriftelijk informeren over:
 - al dan niet voortzetten
 - zo ja, onder welke voorwaarden
- Sanctie:
 - indien niet is aangezegd: 1 bruto maandsalaris
 - indien te laat is aangezegd: pro rato maandsalaris
- Sanctie geldt ook wanneer het contract (stilzwijgend) is voortgezet



Aanzegverplichting (vervolg)

- Werknemer moet de vergoeding binnen 2 mnd na einddatum contract opeisen
- Aanzegverplichting is niet van toepassing bij/indien:
 - *tijdelijk contract dat eindigt uiterlijk 31 januari 2015*
 - *tijdelijk contract korter dan 6 mnd*
 - *tijdelijk contract waarvan de einddatum niet op een kalenderdatum is bepaald, tenzij er toch een uiterste einddatum is opgenomen (dubbele beëindiging)*
 - *uitzendcontract*
- Geen vergoeding verschuldigd bij faillissement/wsnp.



Uitzend- en oproepkrachten

Uitzendkrachten

Nu mag het uitzendbeding bij cao onbeperkt verlengd worden. Per 1 januari 2015 verlenging tot max. 78 weken mogelijk.

Oproepkrachten

Een werkgever kan afspreken dat de eerste 26 weken geen loon betaalt als er niet wordt gewerkt. Nu kan deze termijn bij cao onbeperkt opgerekt worden. Per januari 2015 niet meer.

Nul-urencontracten in de zorg zijn niet meer toegestaan

Wijzigingen per 1 januari 2015 schematisch



looptijd	proeftijd	bij cao afwijken van proeftijd	aanzeg- verplichting	concurrentie- beding
korter dan 6 mnd	niet mogelijk	niet mogelijk	nee	niet, tenzij ...
exact 6 mnd	niet mogelijk	niet mogelijk	ja	niet, tenzij ...
langer dan 6 mnd en korter dan 2 jaar	max. 1 mnd	verlengen tot max. 2 mnd	ja	niet, tenzij ...
geen einddatum	max. 1 mnd	verlengen tot max. 2 mnd	nee	niet, tenzij ...



WIJZIGINGEN PER 1 JULI 2015

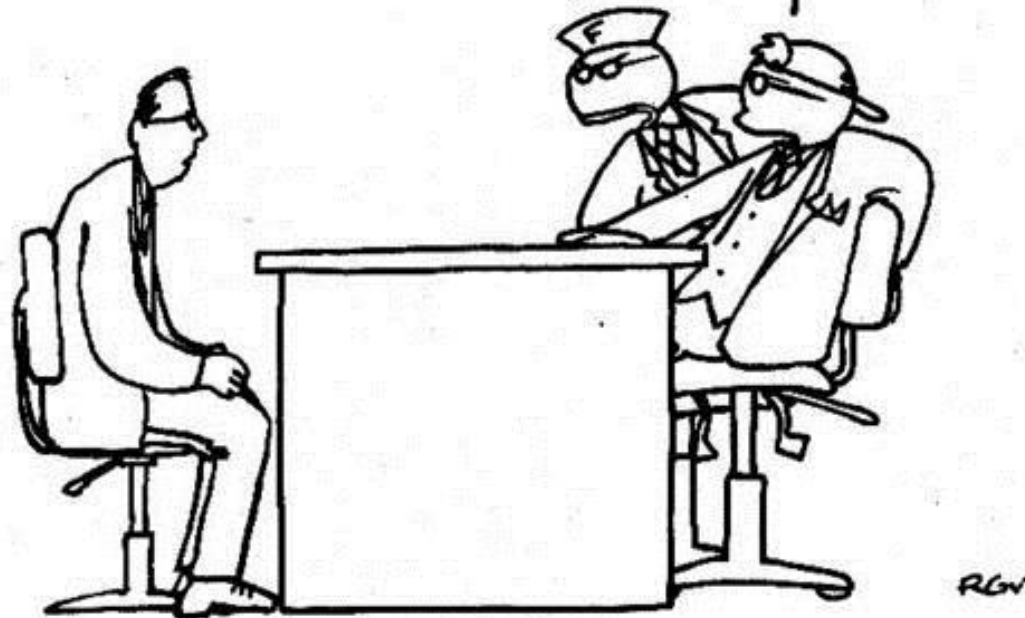
FOKKE & SUKKE

HOUDEN NIET ZO VAN BUREAUCRATIE



"ARBEIDSOVEREENKOMST"?

LEKKER BEGIN!
VERTROUW JE ONS
NIET, OF ZO?!





Ketenregeling (art. 7:668a BW)

	nu	per 1 juli 2015
aantal tijdelijke contracten	max. 3	max. 3
totale periode	max. 3 jaar	max. 2 jaar



Ketenregeling (afwijkingen)

Nieuwe ketenregeling geldt voor contracten die op of na 1 juli 2015 ingaan en ondertekend worden.

Contracten aangegaan vóór 1 juli 2015 tellen mee indien na 1 juli 2015 een nieuw contract wordt aangegaan en de tussenliggende periode 6 mnd of korter is.

Afwijken mogelijk bij:

- cao tot max. 6 contracten in max. 4 jaar
- bestuurders van BV/NV (niet van stichting/vereniging)
- sectoren waar de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dit vereist
- sectoren waar toepassing ketenregeling de sector in gevaar brengt



Ketenregeling (uitzonderingen)

Niet van toepassing op:

- jongeren tot 18 jaar die gemiddeld max. 12 uur per week werken
- beroepsbegeleidende leerweg (BBL)



**“We’re looking for someone with the wisdom of a 50-year old,
the experience of a 40-year old, the drive of a 30-year old
and the payscale of a 20-year old.”**



Wettelijke scholingsplicht

Werkgever moet werknemer in staat stellen scholing te volgen:

- die noodzakelijk is voor uitoefening functie, en
- gericht op voortzetting contract als functie komt te vervallen of als werknemer de functie niet langer kan vervullen.

Werknemer kan niet wegens disfunctioneren worden ontslagen als de ongeschiktheid het gevolg is van geen of te weinig scholing.



Transitievergoeding (art. 7:673 BW)

Transitievergoeding vervangt kantonrechttersformule

Bij dienstverband van 2 jaar of langer heeft werknemer recht op transitievergoeding. Geen verplicht bestedingsdoel

Hoogte afhankelijk van lengte dienstverband:

- eerste 10 dienstjaren : 1/6 bruto maandsalaris per 6 mnd
- vanaf 10 jaar : 1/4 bruto maandsalaris per 6 mnd

Max. € 75.000 of een jaarsalaris indien dat hoger is.



Transitievergoeding (overgangsregeling)

Overgangsregeling tot 2020

- Werknemers van 50 jaar en ouder die meer dan 10 jaar in dienst zijn krijgen over elke 6 mnd dienstverband na 50e jaar $\frac{1}{2}$ bruto maandsalaris;
- Werkgevers met minder dan 25 werknemers mogen bij ontslag om bedrijfseconomische redenen voor berekening transitievergoeding uitgaan van startdatum dienstverband 1 mei 2013. Dit geldt ook voor werknemers van 50 jaar en ouder.



Transitievergoeding (uitzonderingen)

Werkgever is geen transitievergoeding verschuldigd indien:

- contract eindigt door bereiken AOW-/pensioengerechtigde leeftijd;
- het gaat om werknemers jonger dan 18 jaar die minder dan 12 uur per week werken;
- werknemer opzegt, tenzij wegens ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever;
- werknemer ernstig verwijtbaar handelt (ontslag op staande voet);
- er sprake is van faillissement, surseance van betaling en schuldsanering van de werkgever.



Transitievergoeding (verrekening kosten)

- Verrekening transitie- /inzetbaarheidskosten met transitievergoeding:
- transitiekosten = kosten voor activiteiten en inspanningen bij (dreigend) ontslag gericht op van-werk-naar-werk helpen van werknemer (bijv. kosten voor scholing, outplacement en een langere opzegtermijn, mits de werknemer is vrijgesteld van werk);
 - inzetbaarheidskosten = kosten door werkgever tijdens dienstverband gemaakt voor maatregelen gericht op bredere inzetbaarheid van werknemer op arbeidsmarkt. (bijv. kosten voor een niet-werkgerelateerde (talen)cursus, cursus persoonlijke ontwikkeling en managementcursus, tenzij werknemer functie is gaan uitoefenen waarvoor managementcursus bedoeld was).

Transitievergoeding (instemming werknemer)



De werknemer moet wel vooraf schriftelijk akkoord gaan met verrekening en de kosten moeten specifiek omschreven worden.

De inzetbaarheidskosten moeten tenminste 5 jaar voor einde dienstverband gemaakt zijn.

Interne kosten in beginsel niet verrekenbaar.



Hervorming ontslagrecht

Kiezen tussen UWV en kantonrechter kan niet meer. De ontslagreden wordt leidend:

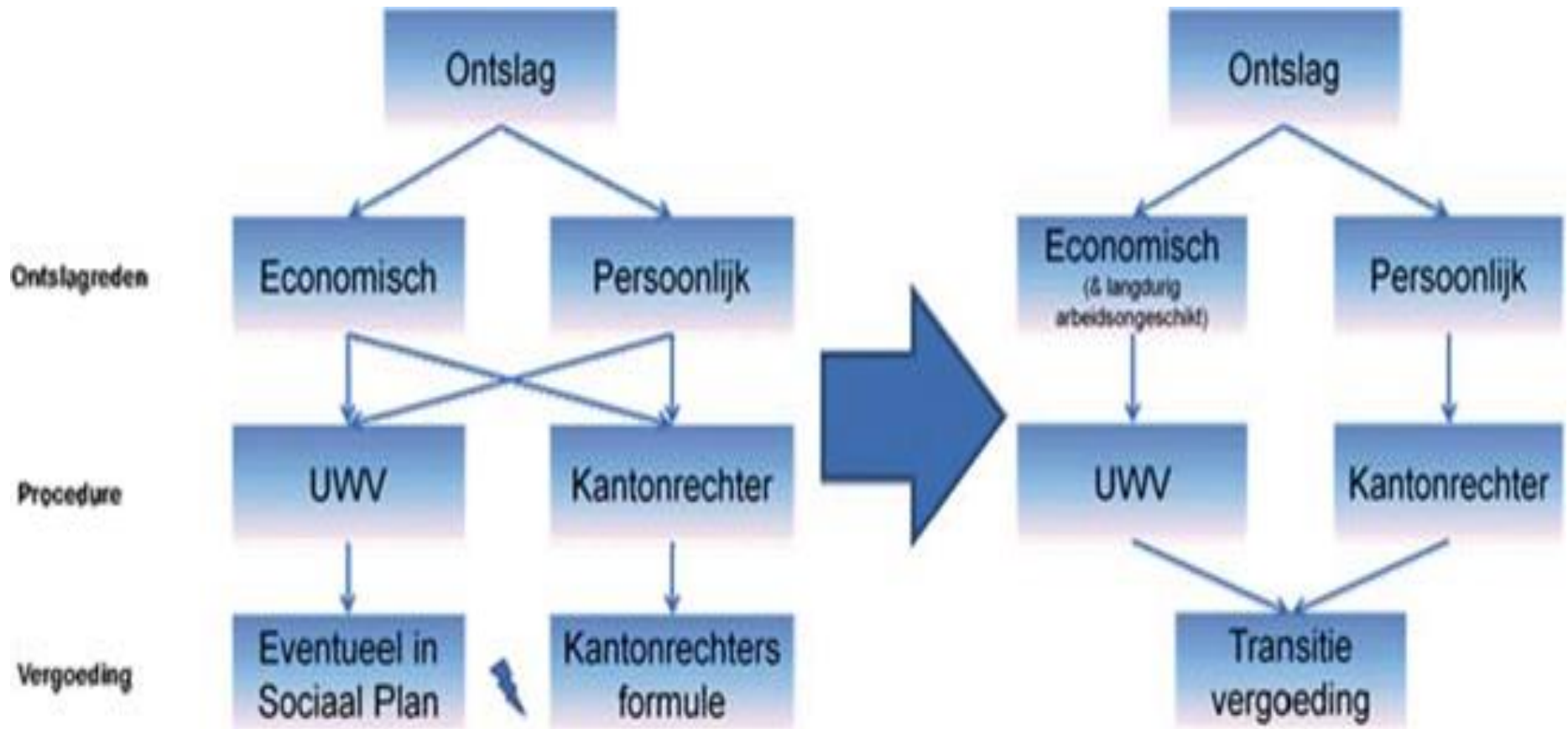
- UWV: bedrijfseconomische redenen en ziekte langer dan 2 jaar
- kantonrechter: persoonlijke redenen

Bij beide routes transitievergoeding verschuldigd.

Niet eens met de beslissing van het UWV? Dan beroep bij kantonrechter mogelijk.

Van de uitspraak van de kantonrechter is straks hoger beroep en cassatie mogelijk.

Ontslagrecht schematisch





Bedenktijd bij beëindigingsovereenkomst

Beëindiging met wederzijds goedvinden blijft mogelijk.

Maar ook bij beëindigingsovereenkomst heeft werknemer recht op transitievergoeding.

Bovendien kan werknemer binnen 2 wkn na ondertekening zijn instemming zonder opgave van redenen intrekken.

Bedenktijd opnemen in beëindigingsovereenkomst . Gebeurt dit niet, dan is de bedenktijd zelfs 3 wkn.

Werknemer mag slechts 1 keer per 6 mnd beroep doen op bedenktijd.



WIJZIGINGEN PER 1 JANUARI 2016

WW



Max. duur wordt per 1 juli 2016 met 1 mnd per kwartaal afgebouwd van 38 mnd naar 24 mnd

Per 1 juli 2019 is de WW-duur nog max. 24 mnd

Werkgevers en werknemers kunnen bij cao afspreken om de WW-duur na 24 mnd aan te vullen tot oude looptijd van 38 mnd.

Hoogte van WW-uitkering verandert niet



Overig: AOW'ers

Aantrekkelijker voor werkgevers om AOW'ers langer door te laten werken:

- wetsvoorstel: per 1 januari 2015 loondoorbetaling bij ziekte slechts 6 wkn in plaats van 104 wkn;
- AOW'ers als eerste ontslaan bij reorganisaties;
- niet verplicht verzoek tot urenuitbreiding goed te keuren;
- WWZ: werkgever mag contract bij bereiken AOW-leeftijd of één keer daarna zonder tussenkomst UWV of rechter opzeggen zonder transitievergoeding. Echter, indien de AOW'er daarna vast contract krijgt gelden gewone ontslagregels weer.



Overgangsrecht

Algemene regel: contracten aangegaan op of na 1 januari 2015 vallen onder nieuwe recht.

Uitzondering: indien de cao afwijkingen op de wet toestaat, mag dat ook voor contracten die op of na 1 januari 2015 worden aangegaan, tot einddatum cao, maar tot max. 1,5 jaar (1 juli 2016). Geldt ook voor ketenregeling per 1 juli 2015.

Uitzondering op de uitzondering: het voorgaande geldt niet voor het concurrentiebeding



Tips

1. Wilt u een proeftijd? Ga dan contract aan voor min. 7 mnd.
2. Geen zwaarwegende bedrijfs- /dienstbelangen en wilt u toch concurrentiebeding? Ga dan contract voor onbepaalde tijd aan.
3. Agendeer de einddata van uw tijdelijke contracten van 6 mnd en langer en zorg dat u 6 weken vooraf een seintje krijgt, zodat u de werknemer tijdig kunt aanzeggen.
4. Wilt u nog gebruik maken van huidige ketenregeling, verleng én onderteken contract dan vóór 1 juli 2015. U valt dan wel onder de nieuwe regels van de transitievergoeding.



Tips (vervolg)

5. De transitievergoeding van een oproepkracht die ouder is dan 18 jaar en 2 jaar of langer in dienst is, wordt berekend op basis van zijn loon over de laatste 12 mnd, gedeeld door 12. Maanden waarin minder dan 12 uur is gewerkt kunnen hierbij buiten beschouwing gelaten worden.
6. 7-8-8 regel: wilt u een proeftijd opnemen maar geen transitievergoeding betalen? Ga dan 3 tijdelijke contracten aan van achtereenvolgens 7 mnd , 8 mnd en wederom 8 mnd.
7. Maak aantekening in personeelsdossier van gevolgde scholing en de kosten. Teken ook aan als werknemer scholing weigert.

IKEA Job Interview

