

Wet Werk en Zekerheid

mr. Frank Boelhouwer

WWZ

- Doelstellingen:
- Eerlijker
- Eenvoudiger
- Economisch motief: “easy firing, easy hiring”
- Vast > minder vast; flex > minder flex

FOKKE & SUKKE

ZIJN ARBEIDSRECHTADVOCATEN

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

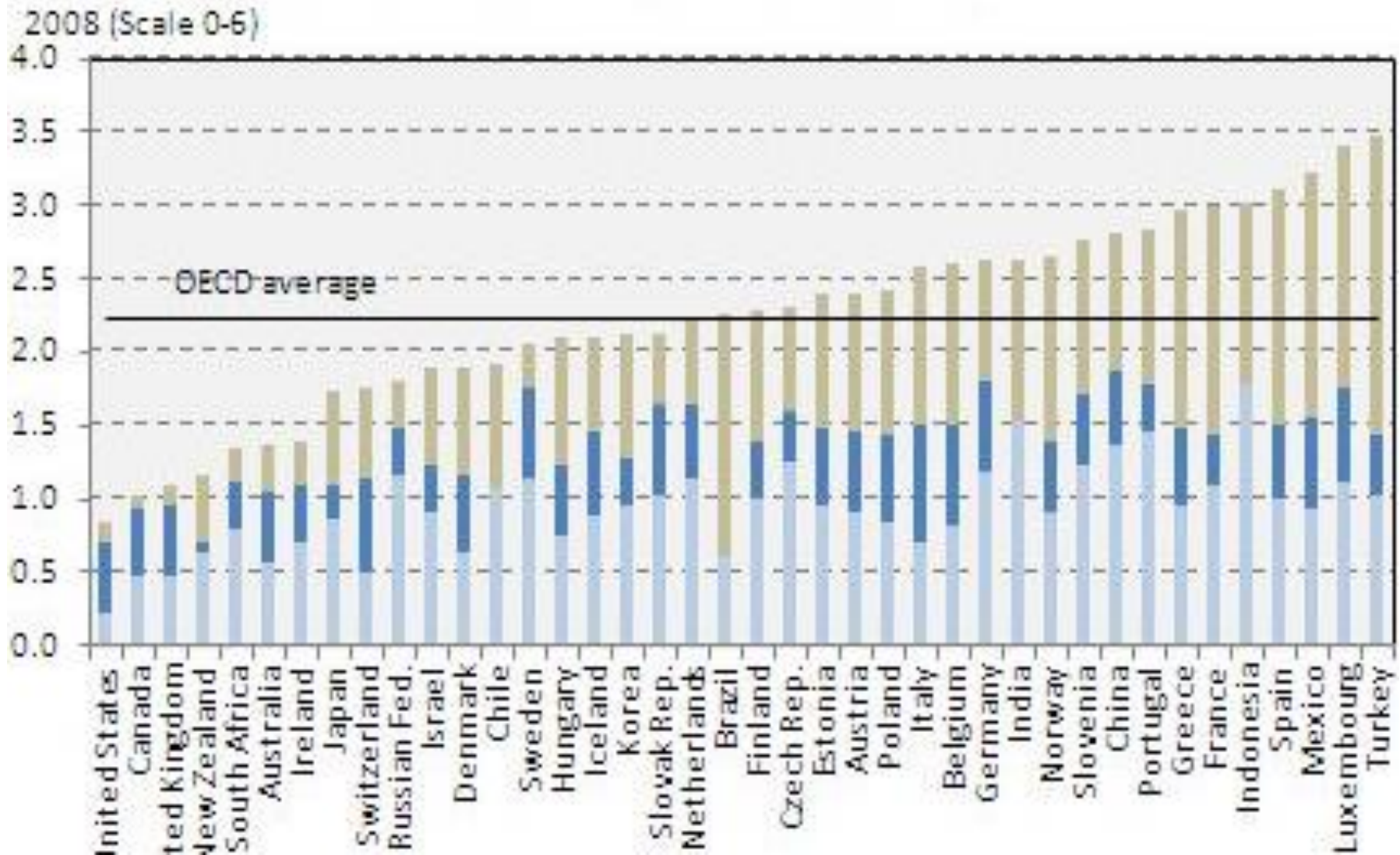


OLÉ OLÉ
OLÉ OLÉ
OLÉ OLÉ

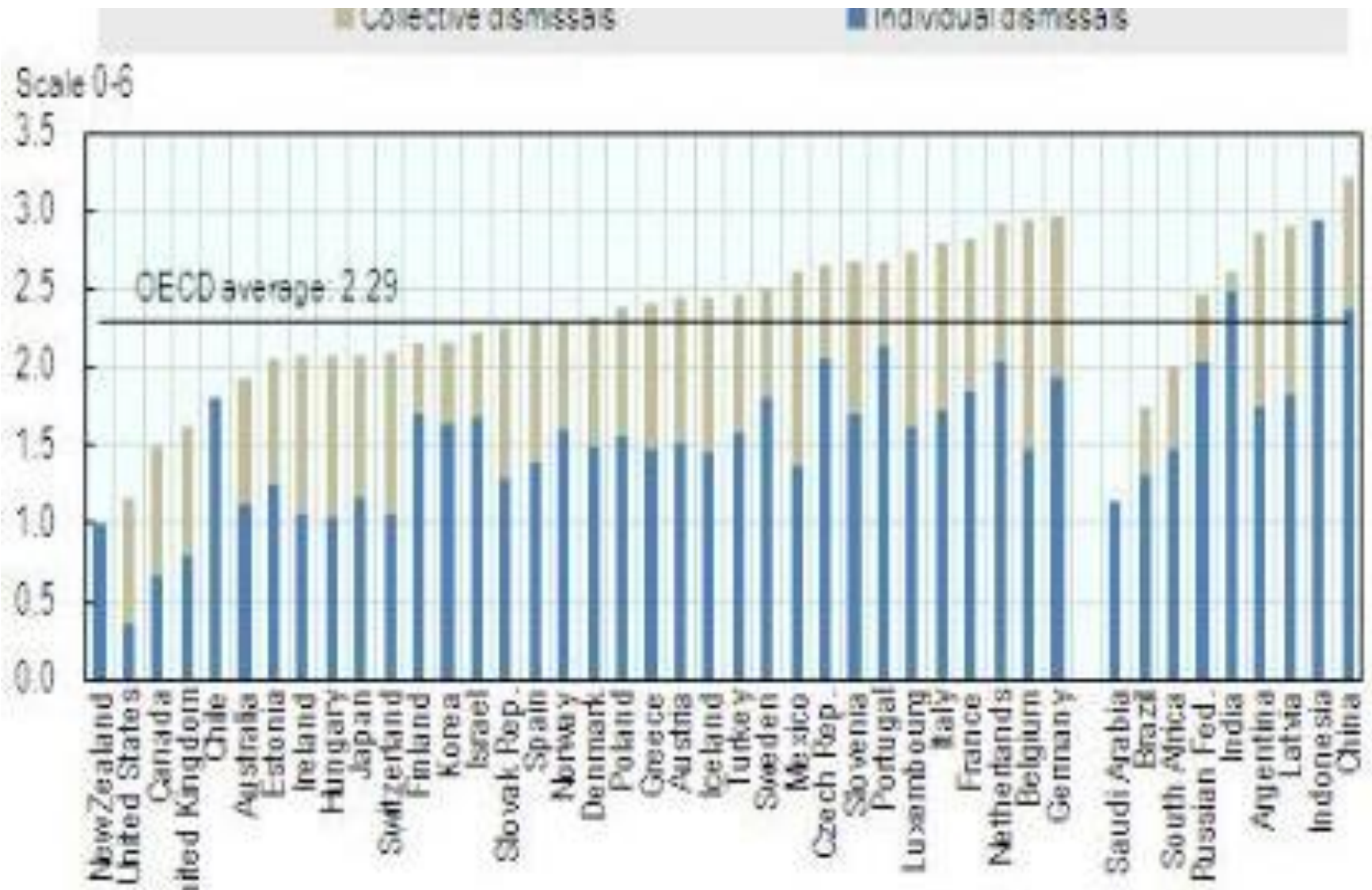


RGVT

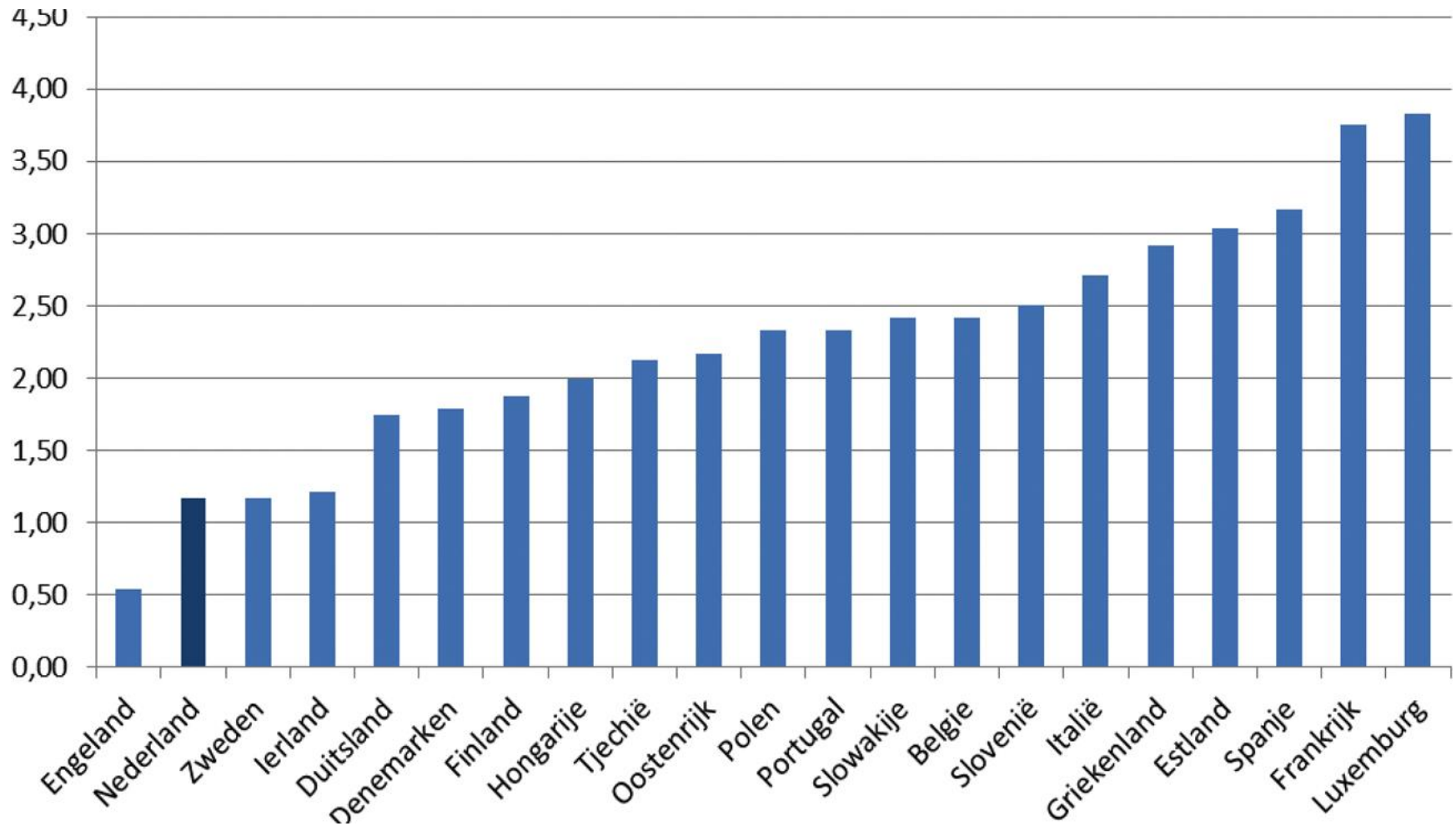
Ontslagbescherming 2008



Ontslagbescherming 2013



Ontslagbescherming 2013 flex-krachten



Wet werk en zekerheid

- 2 tranches
- 1 januari 2015: flex-krachten
- 1 juli 2015: ketenregeling + nieuw ontslagrecht

Flexibele krachten

- Ingang per 1 januari 2015
- Proeftijd
- Concurrentiebeding
- Aanzegtermijn
- Geen arbeid, geen loon

Proeftijd

- Straks geen proeftijd meer toegestaan in contracten ≤ 6 maanden
- Proeftijden in volgende contracten met dezelfde werkgever of met werkgevers die elkaars opvolger zijn, zijn nietig
- Geldt voor alle contracten die worden aangegaan op/na 1 januari 2015
- Géén uitzondering mogelijk

Concurrentiebeding

- Mag in beginsel alléén in contract voor *onbepaalde* tijd, niet in bepaalde tijd
- “Dwingt werkgevers om een concrete afweging te maken (wel/niet opnemen)”
- Alleen in contract voor bepaalde tijd geldig als: *in het beding een motivering is opgenomen waaruit blijkt dat dit beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen*
- Er moet concreet worden aangegeven welke belangen ermee gemoeid zijn

Concurrentiebeding

- Geen motivering opgenomen = er geldt geen concurrentiebeding
- Als motivering is opgenomen, kan rechter het beding nog steeds geheel of gedeeltelijk vernietigen
- Zelfde regels gelden voor relatiebeding
- Geldt voor alle overeenkomsten bepaalde tijd die worden aangegaan op/na 1 januari 2015

Aanzegtermijn

- Bij contracten voor bepaalde tijd met een duur van 6 maanden of langer: maand van tevoren schriftelijk aangeven:
 - a) of wordt voortgezet of niet, en
 - b) indien voortgezet: onder welke voorwaarden dat dan zal zijn
- Aanzeggen al in arbeidsovereenkomst mag
- Geldt voor dergelijke contracten die eindigen op/na 1 februari 2015

Aanzegtermijn

- Niet “aanzeggen” dat er wel of niet wordt doorgegaan, dan boete van 1 maandloon verschuldigd
- Niet *tijdig* “aanzeggen”, pro rata maandloon verschuldigd
- Niet (of: niet tijdig) de voorwaarden aangeven waaronder (wel) wordt doorgegaan, oude voorwaarden blijven gelden

Geen arbeid, geen loon

- Van belang bij nul-uren, min-max contracten
- In contract kan (nu en straks) worden opgenomen dat gedurende de eerste 6 maanden alleen recht op loon is, als er feitelijk gewerkt is (art 7: 628 BW)
- Verlengen van die 6 maanden termijn kan alléén bij CAO
- Nu kan bij CAO die 6 maanden-termijn *onbeperkt* worden verlengd
- Straks is die mogelijkheid echter beperkt, want...

Geen arbeid, geen loon

- Alleen mogelijk *ten aanzien van functies waarvan de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben*
- Het gaat om werk dat zich incidenteel voordoet
- Let op: CAO geeft geen zekerheid!!
- Minister kan deze afwijkingsmogelijkheid nog verder inperken bij nadere regeling; wordt gedaan t.a.v. zorgsector.

Geen arbeid, geen loon

- Overgangsrecht: eerbiedigende werking CAO
- als op dag van inwerkingtreding van dit onderdeel (=1 januari 2015) een CAO geldt waarin toepassing is gegeven aan de afwijkingsmogelijkheid van art. 628 BW, dan geldt die afwijkingsmogelijkheid totdat
 - de CAO is afgelopen, doch
 - uiterlijk tot 1 juli 2016

Geen arbeid, geen loon

- In de afgelopen CAO was van die mogelijkheid geen gebruik gemaakt
- Tip: zet in nuluren-contract en min-max contract altijd dat gedurende de eerste zes maanden alleen recht op loon bestaat als er daadwerkelijk gewerkt is.

Per 1 juli 2015

2^e Tranche

- Per 1 juli 2015
- Ketenregeling
- Nieuw ontslagrecht

2^e Tranche: Ketenregeling

- Wet nu: max 3 contracten en/of max gedurende 3 jaar; tussenpoos van minimaal 3 maanden dan begint keten opnieuw (**3 x 3 x 3**)
- Wet straks: max 3 contracten en/of max gedurende 2 jaar; tussenpoos van méér dan 6 maanden, dan begint keten (pas) opnieuw (**3 x 2 x 6**)
- Gedachte is dat flexkrachten eerder een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgen

Ketenregeling

- Van de ketenregeling mocht en mag alléén bij CAO worden afgeweken
- Nu: onbeperkt afwijken bij CAO
- Straks: beperkt afwijken bij CAO
- Afwijken dan mogelijk tot max vier jaar en/of max 6 contracten, maar...

Ketenregeling

- Alleen als het een uitzend-CAO is, of
- Als de intrinsieke bedrijfsvoering dit voor specifieke functies vereist
- Niet bedoeld zijn: normale schommelingen in bedrijfsvoering (seizoensarbeid)
- Wel: afgeronde werkzaamheden die projectmatig worden gefinancierd (media, cultuur, academische wereld)
- Let op: CAO geeft geen zekerheid!!

Ketenregeling

- Nieuwe recht geldt voor arbeidsovereenkomsten aangegaan op/na 1 juli 2015
- Tenzij er op dat moment een CAO geldt, waarin de huidige ketenregeling is opgenomen *of* waarin toepassing is gegeven aan afwijkingsmogelijkheden op grond van de huidige (oude) wet (art. 7:668a BW);
- Is dat het geval, dan geldt nieuwe recht pas na expiratie van die CAO, maar in elk geval per 1 juli 2016;

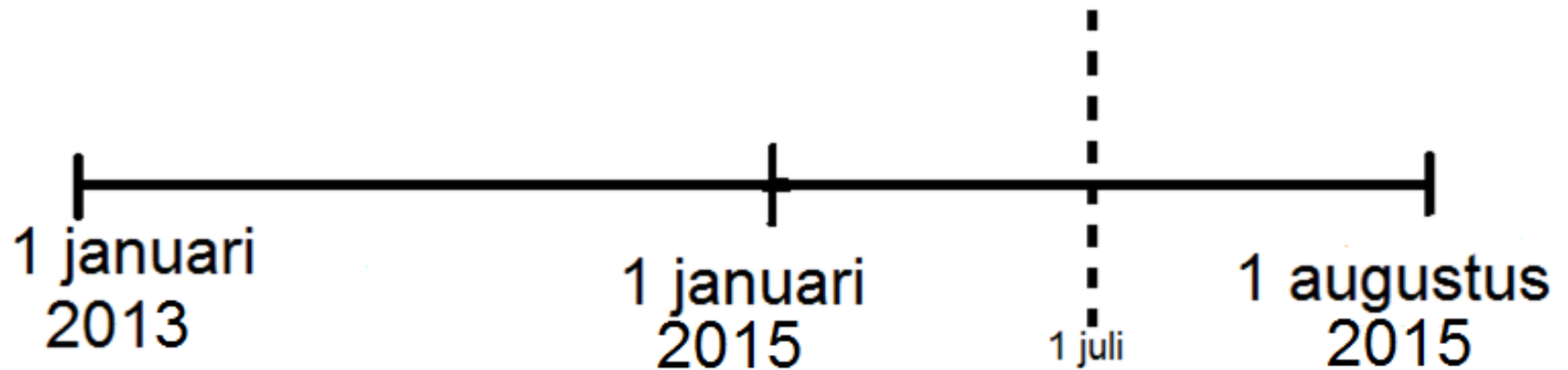
Ketenregeling Groothandel Bloembollen CAO

- Principe akkoord > nieuwe CAO geldt tot 1 juli 2016
- Gebruikelijke ketenregeling opgenomen in nieuwe CAO, dus >
- Geen verandering in ketenregeling tot 1 juli 2016

Ketenregeling Open Teelten

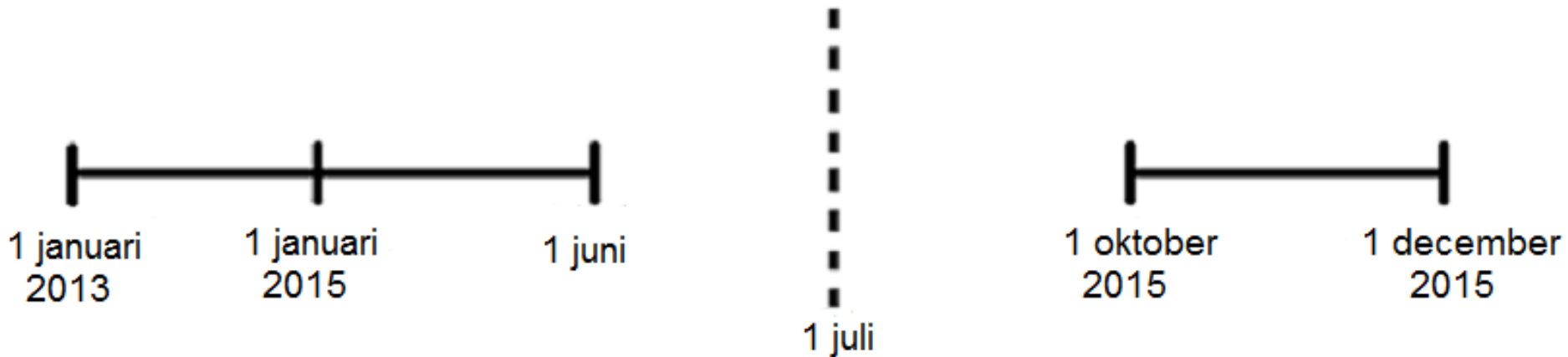
- Principe akkoord > nieuwe CAO geldt slechts tot 1 juli 2015
- Gebruikelijke ketenregeling opgenomen in nieuwe CAO, maar CAO eindigt van rechtswege per 1 juli 2015, dus >
- Wettelijk regime ketenregeling van toepassing per 1 juli 2015 op arbeidsovereenkomsten afgesloten op/na 1 juli 2015

Overgangsrecht: einde van rechtswege?



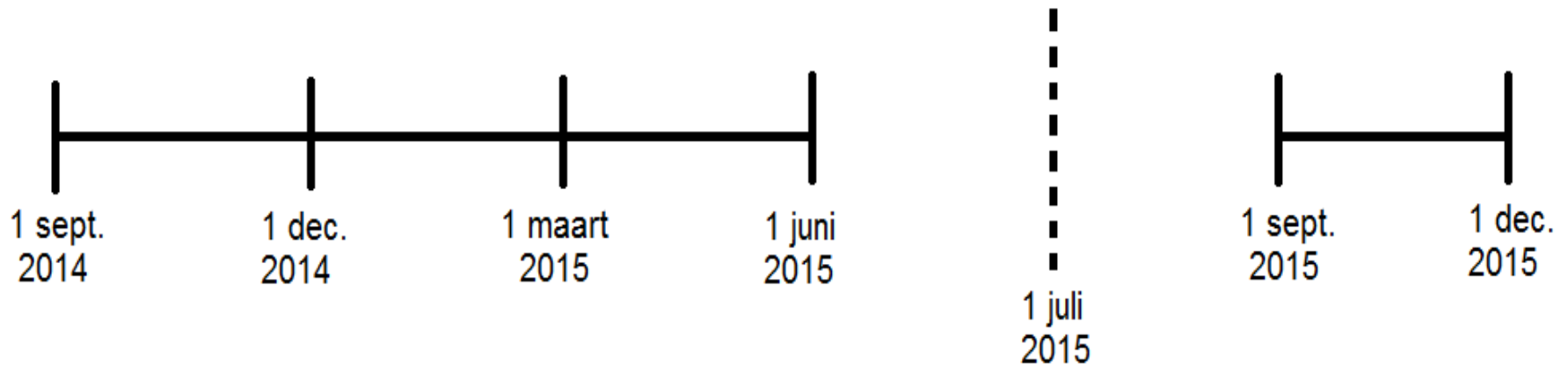
Open teelten

Overgangsrecht: einde van rechtwege?



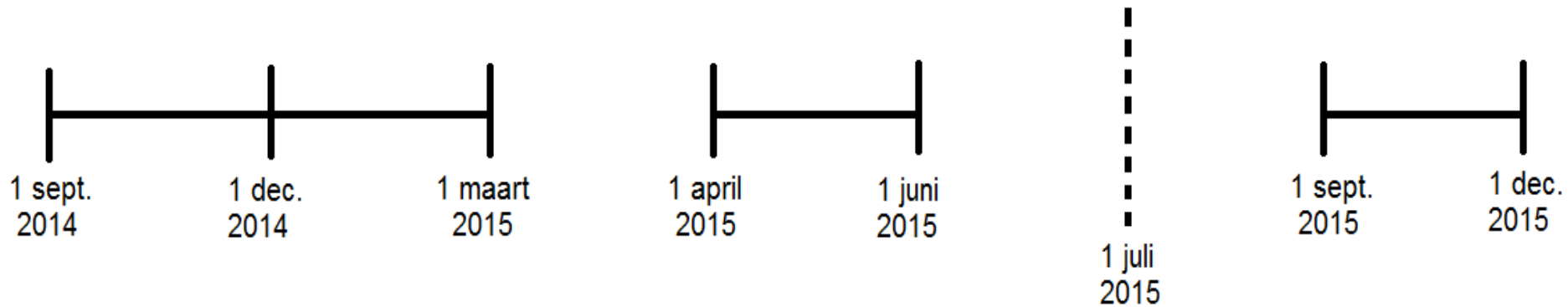
Open teelten

Einde van rechtswege?



Open teelten

Einde van rechtswege?



Nieuw ontslagrecht

Nu

- Ontslagroutes: UWV of Ktg, *naar keuze* werkgever
- UWV: geen vergoeding, wel koo procedure; Ktg: ktg-formule,
- Geen hoger beroep UWV, evenmin bij Ktg
- Instemming werknemer

Nieuw ontslagrecht

Straks

- Ontslagroutes: UWV of Ktg of ontslagcommissie
ex cao, geen keuze
- Meestal (transitie) vergoeding bij onvrijwillig
ontslag
- Hoger beroep en cassatie bij UWV en Ktg voor
zowel wg als wn (korte termijnen)
- Instemming werknemer, maar herroepbaar

Nieuw ontslagrecht

- UWV voor bedrijfseconomische ontslagen en ontslag na 104 weken ziekte
- Kantonrechter voor disfunctioneren, verstoorde arbeidsrelatie en overige
- Verzoek wegens disfunctioneren? *Alleen als wn tijdig in kennis is gesteld en in de gelegenheid is geweest performance te verbeteren*

Nieuw ontslagrecht: transitievergoeding

- Bij elk ontslag of niet voortzetten bepaalde tijd (bij dienstverband van 2 jaar of langer) op initiatief werkgever: vergoeding
- Geldt (meteen) voor ontslagen op/na 1 juli 2015
- Hoogte: gedurende eerste 10 jaar $1/6^e$ maandloon, daarna $1/4^e$ maandloon, per 6 gewerkte maanden
- Van hoogte mag bij CAO worden afgeweken

Nieuw ontslagrecht: transitievergoeding

- Plafond: € 75.000,00 of jaarsalaris als dat hoger is
- Salaris incl. vakantiegeld, 13^e maand e.d.
- Aftrekken: kosten scholing
- Niet bij: korter dan 2 jaar, pensioenontslag, opzegging werknemer, ernstig verwijtbaar handelen werknemer, aparte regeling voor leeftijd 18-
- Overgangsmaatregelen tot 2020 voor leeftijd 50+ en MKB (< gemiddeld 25 werknemers)

Nieuw ontslagrecht: de billijke vergoeding

- Bij *ernstig verwijtbaar handelen/nalaten*
- “Muizengaatje”?
- Naast transitievergoeding
- Zowel bij ontbinding op verzoek werkgever als op verzoek werknemer
- Ook bij vernietiging ontslag indien geen herstel AOV
- Mogelijk weer diversiteit aan vergoedingen...
nieuwe kantonrechtersformule?



Nieuw ontslagrecht: instemming werknemer

- Schriftelijk
- Einde met wederzijds goedvinden > instemmen met opzegging
- Binnen 2 weken te ontbinden / herroepen door werknemer
- In overeenkomst vermelden dat er een 2 weken ontbindingstermijn is
- Herroepen kan alleen bij eerste overeenkomst binnen 6 maanden
- Contractueel niet uit te sluiten

Conclusie

- Onzeker of doelstelling regering gehaald zullen worden;
- Minder lang contracten voor bepaalde tijd (7x8x8);
- Opletten met overgangsrecht bij bepaalde tijd contracten;
- Contracten aanpassen met oog op concurrentiebeding;
- Tijdig & schriftelijk “aanzeggen”;

Voorlopige conclusies

- Lagere vergoedingen, maar wel voor (bijna) iedereen
- Voorspelling: werknemers (“lage” vergoeding) gaan ontslag met procedures afwenden, meer druk, vergoeding toch weer omhoog!
- Juridisering ontslagen/meer papierwerk
- Zieke werknemer beter beschermd
- Ontslag wegens disfunctioneren wordt minder soepel: dossieropbouw wordt nog belangrijker
- Ontwikkeling: meer freelancers...

Meer weten?

De Groen & Van Lint Advocaten

Hoofdstraat 345

Postbus 22

2170 AA Sassenheim

T 0252 - 240 780

F 0252 - 227 110

E info@dgvl.nl