

Veranderingen in arbeidsrecht Wet Werk en Zekerheid

Op 10 juni 2014 heeft de Eerste Kamer de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) aangenomen. Er gaat het een en ander veranderen en graag brengen wij u op de hoogte van deze wijzigingen. Onderstaande opsomming is bedoeld om u op weg te helpen binnen de nieuwe regelgeving. Tevens geven wij onze inschatting van de acties die daarop mogelijk wenselijk zijn.

Opeenvolging contracten voor bepaalde tijd

Nu geldt dat na maximaal drie contracten en/of na maximaal 36 maanden een vast contract ontstaat, op voorwaarde dat de tussenpoos tussen de contracten maximaal 3 maanden is geweest.

Per 1 juli 2015 geldt dat na maximaal drie contracten en/of na maximaal **24 maanden** een vast contract ontstaat, op voorwaarde dat de tussenpoos tussen de contracten maximaal 6 maanden is geweest. De afwijkingsmogelijkheid bij cao wordt teruggebracht naar maximaal 6 contracten en maximaal 48 maanden. De nieuwe regels gelden voor contracten die zijn aangegaan per 1 juli 2015 (dus niet "ingaan").

Er gelden voor een aantal groepen werknemers nog specifieke afwijkingsmogelijkheden, zo geldt de nieuwe ketenbepaling niet voor:

- Werknemers die jonger zijn dan 18 jaar en gemiddeld maximaal 12 uur per week voor uw organisatie werken. Op het moment dat de werknemer 18 jaar wordt, telt zijn arbeidsovereenkomst wel mee in de ketenbepaling.
- Werknemers die voor uw organisatie werken in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL). U moet dan denken aan leer-werktrajecten in het mbo.
- Werknemers die voornamelijk vanwege een opleiding een arbeidsovereenkomst hebben met de organisatie. Dit moet dan wel zijn afgesproken in de cao.

Controle:

- [Alle tijdelijke contracten zo snel mogelijk bekijken en per contract bekijken of – met het oog op de aankomende wijzigingen – contracten eerder moeten worden aangegaan en voor een kortere periode moeten worden verlengd.](#)

Onderstaand een aantal voorbeelden ter verduidelijking:

Voorbeeld 1 – voor contracten aangegaan voor 1 juli 2015 geldt de oude wetgeving:

	mnd	Per 1 juli 2015
1 ^e Jaarcontract tot 1 juni 2014	12	Einde van rechtswege
2 ^e Jaarcontract tot 1 juni 2015	12	Einde van rechtswege
3 ^e Jaarcontract tot 1 juni 2016	12	Einde van rechtswege

Voorbeeld 2 – voor contracten aangegaan na 1 juli 2015 geldt de nieuwe wetgeving:-

	mnd	Per 1 juli 2015
1 ^e Jaarcontract tot 1 augustus 2014	12	Einde van rechtswege
2 ^e Jaarcontract tot 1 augustus 2015	12	Einde van rechtswege
3 ^e Jaarcontract tot 1 augustus 2016	12	Vanaf het begin van het 3 ^{de} contract telt de keten in totaal >24 maanden; vanaf dat moment vast contract

Voorbeeld 3 – voor contracten aangegaan na 1 juli 2015 geldt de nieuwe wetgeving:

	mnd	Per 1 juli 2015
1 ^e Jaarcontract tot 1 augustus 2014	12	Einde van rechtswege
2 ^e Jaarcontract tot 1 augustus 2015	12	Einde van rechtswege
3 ^e Jaarcontract tot 1 augustus 2016	12	Einde van rechtswege

aangegaan (ondertekend) op 29 juni 2015		
--	--	--

Transitievergoeding

Met ingang van 1 juli 2015 moet de werkgever bij het eindigen of niet voortzetten na een einde van rechtswege van een arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever aan de werknemer een transitievergoeding te betalen. Echter, dit wel op voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst minimaal twee jaar heeft bestaan.

In de eerste tien jaar van de arbeidsovereenkomst bouwt een werknemer $\frac{1}{6}$ van een maandsalaris per zes maanden op. Daarna wordt $\frac{1}{4}$ van het maandsalaris per zes maanden opgebouwd.

Indien uw werknemer 50 jaar of ouder is en 10 jaar of langer bij u heeft gewerkt, krijgt hij vanaf het 10^e dienstjaar een vergoeding van 1 maandsalaris per dienstjaar. De transitievergoeding is maximaal € 75.000, tenzij uw werknemer meer dan € 75.000 per jaar verdient. Dan is de vergoeding maximaal 1 jaarsalaris. Indien u minder dan 25 werknemers in dienst heeft, dan hoeft u de transitievergoeding slechte te berekenen over de dienstjaren vanaf 1 mei 2013. Tevens hoeft u de extra hoge vergoeding voor 50+ werknemers niet te voldoen.

Controle:

- Bij voornemens tot beëindiging van een dienstverband tot 1 januari 2015 is het verstandig om de verschillen te berekenen tussen de kantonrechtersformule en de transitievergoeding.
- Inventariseren welke tijdelijke contracten na 1 juli 2015 langer dan 2 jaar hebben geduurd. Transitievergoeding is bij niet verlengen op initiatief werkgever verschuldigd.
- Reorganisatieplannen? Afronden voor 1 juli 2015 voorkomt verplichting transitievergoeding te betalen (op grond van kennelijk onredelijk ontslag kunnen werknemers wel schadevergoeding vorderen).

Wanneer? In het najaar 2014 en zodra zich een beëindigings situatie voordoet.

Concurrentiebeding

In tijdelijke arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan (dus niet "ingaan") op of na 1 januari 2015, mag geen concurrentiebeding worden opgenomen. In beginsel geldt dit niet voor een relatiebeding.

Controle:

- Model tijdelijk contract aanpassen en standaardconcurrentiebepaling eruit halen.
- Inventariseren voor welke functies nog wel een concurrentiebepaling wenselijk is en onderzoeken of hier een legitieme motivering voor is. Er zijn namelijk uitzonderingen mogelijk.

Wanneer? Uiterlijk op 1 januari 2015.

Proeftijdbeding

In tijdelijke contracten van zes maanden of korter, die zijn aangegaan (dus niet "ingaan") op of na 1 januari 2015 mag **geen** proeftijdbeding meer worden opgenomen.

Controle:

- Model tijdelijke contracten aanpassen, bij het onderwerp 'proeftijd' de opmerking plaatsen dat die bepaling eruit moet als het contract zes maanden of korter duurt.

Wanneer? Uiterlijk op 1 januari 2015

Aanzegtermijn

Tijdelijke contracten van zes maanden en meer die per 1 januari 2015 of later over een maand aflopen (dus aflopen op of na 1 februari 2015) moeten 1 maand voor het einde worden aangezegd.

Controle:

- Model aanzegbrief maken.
- Inventariseren welke contracten wanneer moeten worden aangezegd.

Wanneer? Voor 1 januari 2015 moeten de eerste aanzegbrieven verstuurd worden als per 1 februari 2015 contracten aflopen.

Ontslag

Er komt vanaf 1 juli 2015 één vaste route: ontslag om bedrijfseconomische redenen en wegens langdurige arbeidsongeschiktheid gaat altijd via het UWV en ontslag om andere redenen gaat via de kantonrechter.

Als uw werknemer schriftelijk instemt met het ontslag, hoeft u geen van deze procedures te volgen. Uw werknemer heeft hierbij recht op 2 weken bedenktijd, u dient dit te melden bij de werknemer. Doet u dit niet zal de bedenktijd verlengd worden naar 3 weken.

Dossieropbouw, scholing en herplaatsing

Met ingang van 1 juli 2015 mag een kantonrechter een ontbindingsverzoek wegens disfunctioneren alleen nog maar toewijzen als:

1. de werknemer de gelegenheid heeft gehad om zich te verbeteren,
2. het disfunctioneren niet het gevolg is van een gebrek aan scholing, en
3. blijkt dat de werknemer niet herplaatst kan worden.

Controle:

- Inventariseren of nu sprake is van consistente dossieropbouw. Zo niet, dan moet daarin zo snel mogelijk verandering worden aangebracht.
- Inventariseren hoe het nu is gesteld met de scholing binnen de onderneming.
- Scholingsactiviteiten van medewerkers in de personeelsdossiers voegen.

Wanneer? Zo snel mogelijk.

Loonbetaling bij oproepkrachten

Als een werknemer niet werkt omdat er bijvoorbeeld onvoldoende werk is, kan schriftelijk worden overeengekomen dat de werkgever gedurende de eerste 6 maanden geen loon hoeft te betalen. In een nul-uren of oproepcontract geldt vaak dat er tijdens de eerste 6 maanden geen aanspraak is op loon als de werknemer niet werkt. Dit geldt als de reden dat werknemer niet werkt in de risicosfeer van werkgever ligt. Nu is het nog zo dat bij CAO deze termijn van 6 maanden onbepaald kon worden verlengd. Dat kan vanaf 1 januari 2015 niet meer.

Door de wetswijziging wordt verlenging van de wettelijke termijn van 6 maanden waarin geen loon

is verschuldigd, bij CAO alleen nog mogelijk als het gaat om functies waarvan de daaraan verbonden werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben. Verlengen van de termijn van 6 maanden waarin geen loon is verschuldigd mag dus niet meer als het om structureel werk gaat. Bijvoorbeeld voor seizoenswerk kan dus in een CAO geregeld worden dat de werkgever ook na 6 maanden geen loon hoeft te betalen als de werknemer niet werkt. De minister kan sectoren of bedrijfstakken aanwijzen waarvoor deze verlengingsmogelijkheid niet geldt. Wat betreft nul-urencontracten in de zorg is dat al gebeurd.

Controle:

- [Inventariseren contracten oproepkrachten.](#)
- [Wel of niet structureel werk.](#)
- [Controle aangewezen sectoren.](#)

Wijzigingen per 1 januari 2015

- Geen proeftijd in halfjaar contracten
- Nieuw! De aanzegtermijn
- Concurrentiebeding vervalt in tijdelijke contracten
- Loonbetaling bij oproepkrachten

Wijzigingen per 1 juli 2015

- Ontslagrecht
- Transitievergoeding
- Ketenregeling