

De **WWZ** en de belangrijkste g

De Wet werk en zekerheid (WWZ) wijzigt het arbeidsrecht op een aantal terreinen. Deze veranderingen hebben ingrijpende gevolgen voor werkgevers. De WWZ versterkt ten eerste namelijk de rechtspositie van zogenoemde flexwerkers. Daarnaast gaat onder meer het ontslagrecht behoorlijk op de schop. Het gaat te ver om alle wijzigingen tot in detail te bespreken, maar in dit artikel zijn de belangrijkste veranderingen van de WWZ kort op een rijtje gezet.

Op 1 januari 2015 is deel 1 van de WWZ met betrekking tot flexibele arbeidskrachten in werking getreden. Daardoor is het nu niet meer mogelijk om een *proeftijd* overeen te komen in een contract dat maximaal zes maanden duurt. Daarnaast mag de werkgever in beginsel nu geen *concurrentie- en relatiebeding* meer opnemen in een contract voor bepaalde tijd. Alleen indien de werkgever al in het contract schriftelijk motiveert dat en waarom sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen, dan is een dergelijk beding alsnog toegestaan. U kent waarschijnlijk wel de term opzeggen, maar sinds 1 januari moet u voortaan ook gaan *aanzeggen*. Indien u namelijk een tijdelijk contract van zes maanden of langer afsluit, dan geldt er voortaan een aanzegplicht. Dat houdt in dat de werkgever uiterlijk een maand voor de einddatum schriftelijk moet aangeven of, en zo ja onder welke voorwaarden, hij de arbeidsovereenkomst wenst voort te zetten. Doet hij dat niet of niet op tijd, dan is de werkgever maximaal 1 maandsalaris verschuldigd. Ten slotte worden ook de rechten van *oproepkrachten* en *uitzendkrachten* versterkt. Daarmee wordt het lastiger om nul-urencontracten te sluiten, het uitzendbeding wordt in tijd beperkt en er kan niet meer ongelimiteerd van de ketenregeling (zie hieronder) worden afgekeken.

KETENREGELING

Op 1 juli 2015 verandert er nog meer voor flexibele arbeidskrachten. Op dat moment verandert namelijk de zogenoemde ketenregeling waarin wordt bepaald wanneer elkaar opvolgende tij-

delijke contracten overgaan in een vast contract. Vanaf 1 juli ontstaat er al een contract voor onbepaalde tijd na twee jaar in plaats van na de huidige drie jaar en de minimale tussenpoos om opnieuw te kunnen beginnen wordt verdubbeld naar zes maanden. In plaats van de huidige maximaal drie contracten in drie jaar tijd met een tussenpoos van drie maanden (3x3x3) wordt dat dus 3x2x6.

ONTSLAGRECHT

Ook het ontslagrecht gaat vanaf 1 juli 2015 behoorlijk op de schop. De wetgever wil het ontslagrecht eenvoudiger, sneller, eerlijker en minder kostbaar voor werkgevers maken. Ik waag echter te betwijfelen of dat gaat lukken. De preventieve ontslagtoets blijft namelijk gewoon bestaan, maar vanaf 1 juli 2015 kan de werkgever niet meer kiezen tussen UWW en kantonrechter. Er komt dan één verplichte ontslagroute afhankelijk van de reden van ontslag. Bedrijfseconomisch ontslag en ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid gaan via het UWW. Ontslag om andere (meer in de persoon gelegen) redenen, zoals disfunctioneren, gaat via de kantonrechter en daar zitten de nodige haken en ogen aan. Ook anders dan nu het geval is, wordt zowel tegen de beslissing van het UWW als de kantonrechter (hoger) beroep en zelfs cassatie mogelijk.

TRANSITIEVERGOEDING EN BILLIJKE VERGOEDING

Hoewel dat wel vaak wordt gedacht, bestaat er op dit moment nog geen recht op een ontslagvergoeding, maar ook daar gaat verandering in komen. Vanaf 1 juli 2015 hebben alle

werknemers namelijk recht op een transitievergoeding als zij ten minste twee jaar in dienst zijn geweest en als de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt beëindigd of niet wordt voortgezet. De hoogte van deze vergoeding hangt af van de duur van het dienstverband. De hoofdregel is: $\frac{1}{3}$ maandsalaris per dienstjaar en $\frac{1}{2}$ maandsalaris per dienstjaar dat men langer dan tien jaar in dienst is geweest. De vergoeding wordt maximaal 75.000 euro, en maximaal een jaarsalaris voor werknemers die meer verdienen dan 75.000 euro per jaar. De transitievergoeding is lager dan de uitkomst van de huidige neutrale kantonrechtformule. De werkgever hoeft geen (of een lagere) transitievergoeding te betalen als de werknemer zelf weggaat of als het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. In uitzonderlijke gevallen kan de rechter aan de werknemer vanaf 1 juli (ook nog) een billijke vergoeding toekennen, maar alleen als sprake is van ernstig verwijtbaar gedrag van de werkgever.

BEËINDIGINGSOVEREENKOMST EN BEDENKTERMIJN

De mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen met een beëindigingsovereenkomst (vaststellingsovereenkomst) blijft gehandhaafd. Wel krijgt de werknemer de mogelijkheid om een beëindigingsovereenkomst – dus nadat (mogelijk na langdurige onderhandelingen) overeenstemming is bereikt – binnen veertien dagen met een schriftelijke verklaring aan werkgever zonder opgave van redenen te ontbinden. De werkgever is bovendien verplicht de werknemer hierop te wijzen.

ADVERTORIAL

DE
PAARDENKRANT
EXTRA

MAART/APRIL
2015

TEKST:
TON HENDRIKS,
ADVOCAAT

BEELD:
WWW.ARND.NL

HEKKELMAN
ADVOCATEN & NOTARISSEN
www.hekkelman.nl

42 43

e gevolgen voor werkgevers



▲ De Wet werk en zekerheid wijzigd het arbeidsrecht op een aantal terreinen, met ingrijpende gevolgen.

OVERGANGSRECHT EN CAO'S

Ik moet u helaas ook melden dat bij cao weer van sommige van de hiervoor genoemde (gewijzigde) bepalingen kan worden afgeweken. Ook worden bestaande cao-afspraken (met oud recht) gerespecteerd tot 1 juli 2016 of zoveel eerder indien de cao eerder afloopt. Daarnaast geldt de gewijzigde ketenregeling pas voor ieder contract aangegaan op of na 1 juli 2015. Ten slotte is er ook voor de transitievergoeding nog overgangsrecht geschreven. Het bestaan van andersluidende cao-afspraken en overgangsrecht maken de toepassing van de WWZ er niet eenvoudiger op.

CONCLUSIE

Als gevolg van de invoering van de WWZ verandert er nogal wat en het wordt er allemaal niet eenvoudiger op. U moet naast opzeggen gaan aanzeggen en mogelijk een transitievergoeding gaan betalen ook al eindigt het contract van rechtswege. Door de verplichte ontslagroute en de komst van hoger beroep en cassatie wordt het er bovendien ook niet sneller en goedkoper op. 'Flex wordt minder flex en vast wordt nog vaster', is dan ook al een veel gehoorde conclusie. Het is ten slotte raadzaam om u goed te laten voorlichten. ■

VRAGEN?

Heeft u naar aanleiding van dit artikel vragen? In dat geval kunt u vanzelfsprekend geheel vrijblijvend contact met ons opnemen.

Hekkelman Advocaten & Notarissen
Ton Hendriks
Advocaat
T: (024) 3 828 384
E: t.hendriks@hekkelman.nl