

WWZ: gevolgen voor werkgevers

- 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 flexwerkers. Daarnaast gaat onder meer het ontslagrecht
- behoorlijk op de schop. Het gaat te ver om alle wijzigingen tot in detail te behandelen. In deze
- bijdrage worden de belangrijkste veranderingen van de WWZ voor u kort op een rijtje gezet.

FLEXWERKERS

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 6 maanden duurt. Daarnaast mag de werkgever in beginsel nu geen concurrentie- en relatiebeding meer opnemen in een contract voor bepaalde tijd. U kent waarschijnlijk wel de term opzeggen, maar sinds 1 januari moet u voortaan ook gaan aanzeggen. Indien u namelijk een tijdelijk contract van 6 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.

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 tijdelijke contracten overgaan in een vast contract.

Vanaf 1 juli ontstaat er al een contract voor onbepaalde tijd na 2 jaar in plaats van na de huidige 3 jaar en de minimale tussenpoos om opnieuw te kunnen beginnen wordt verdubbeld naar 6 maanden.

ONTSLAGRECHT

Ook het ontslagrecht gaat vanaf 1 juli 2015 behoorlijk op de schop. De preventieve ontslagtoets blijft weliswaar bestaan, maar vanaf 1 juli kan de werkgever niet meer kiezen tussen UWV en kantonrechter. Er komt dan één verplichte ontslagroute afhankelijk van de reden van ontslag. Bedrijfseconomisch ontslag en ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid gaan via het UWV. Ontslag om andere (meer in de persoon gelegen) redenen gaat via de kantonrechter. Ook anders dan nu het geval is, wordt zowel tegen de beslissing van het UWV als de kantonrechter (hoger) beroep en cassatie mogelijk.

TRANSITIEVERGOEDING

Hoewel dat wel vaak wordt gedacht, bestaat er op dit moment nog geen wettelijk 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 2 jaar in dienst zijn geweest en als de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt beëindigd of niet wordt voortgezet. Deze 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 10 jaar in dienst is geweest. De vergoeding wordt maximaal € 75.000, en maximaal een jaarsalaris voor werknemers die meer verdienen dan € 75.000 per jaar. 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.

BEËINDIGINGSOVEREENKOMST

De mogelijkheid om de arbeidsovereenkomst te beëindigen met een beëindigingsovereenkomst (vaststellingsovereenkomst) blijft gehandhaafd. Wel krijgt de werknemer de mogelijkheid om een gesloten beëindigingsovereenkomst binnen 14 dagen met een schriftelijke verklaring zonder opgave van redenen te ontbinden.

OVERGANGSRECHT EN CAO'S

Bij cao kan van sommige van de hiervoor genoemde bepalingen worden afgeweken. Ook worden bestaande cao afspraken 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. Ten slotte is er ook voor de transitievergoeding nog overgangsrecht geschreven. Dat maakt 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 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. ●