

Wet Werk en Zekerheid

POGGL

3 februari 2015

mr. Lieke van den Eijnden

Inhoud

- Achtergrond
- Flexibele arbeid
- Ontslagrecht
- Sociale zekerheid
- Gevolgen OR

Achtergrond

- Lente-akkoord, hoofdlijnen notitie
- Regeerakkoord Rutte II
- Sociaal akkoord 2013
- Wetsvoorstel 33.818

Ketenregeling

- De tussenpoos waarbinnen contracten als opeenvolgend worden gezien, wordt verlengd van 3 naar 6 maanden. Hiervan kan niet meer worden afgeweken bij CAO
- De maximumtermijn van de ketenbepaling wordt teruggebracht van 3 jaar naar 2 jaar
- Afwijking bij CAO van de maximumtermijn en het maximaal aantal contracten (max. 6 in 4 jaar) wordt aan voorwaarden gebonden (uitzendovereenkomst of “intrinsieke aard bedrijfsvoering”)

Ketenregeling II

- Ketenregeling niet van toepassing:
 - Werknemers onder de 18 jaar als de gemiddelde omvang ten hoogste 12 uur per week bedraagt, gezien over de looptijd van de overeenkomst
 - Beroepsbegeleidende leerweg
 - Overige door minister aan te wijzen gevallen
- Uitzondering artikel 7:668a BW:
 - Bestuurder rechtspersoon, afwijken termijn
 - Arbeidsovereenkomst uitsluitend of overwegend aangaan omwille van de educatie 7:668a geheel/gedeeltelijk niet van toepassing verklaren

Ketenregeling III



Lodewijk Asscher 
@LodewijkA



Volg je nu

Als oud-rechtsbuiten van VVA/Spartaan 6
meld ik u dat profvoetbal uitzondering
krijgt voor verplichting na 2 jr vast contract
#VI #Derksen

 Beantwoorden  Retweeten  Favoriet  Meer

RETWEETS
43

FAVORIET
1



21:28 - 16 sep. 2013

Proeftijd

- Geen proeftijd bij tijdelijke contracten van ten hoogste een half jaar
- Een beding waarin een proeftijd is opgenomen is nietig in het geval van opvolgende contracten

Concurrentiebeding

- Hoofdregel: geen concurrentiebeding in tijdelijke contracten
- Uitzondering: de werkgever geeft gemotiveerd in de arbeidsovereenkomst aan welke zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen een concurrentiebeding vereisen
- Zonder motivering is het beding nietig
- Rechter kan beding vernietigen

Uitzendarbeid

- De mogelijkheid om bij cao af te wijken van het uitzendbeding wordt begrensd tot max. 78 weken
- De mogelijkheid om bij cao af te wijken van de termijn waarna de ketenbepaling van toepassing is, wordt begrensd tot max. 78 weken

Loondoorbetaling

- Geen loon betalen indien werknemer geen arbeid verricht wat in de risicosfeer van de werknemer ligt, anders wel
- Afwijken voor de eerste 6 maanden in de arbeidsovereenkomst
- Deze termijn van 6 maanden kan bij cao worden verlengd als de werkzaamheden in de bij de cao te bepalen functies incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben
- Voor uitzendovereenkomsten kan de termijn bij cao worden verlengd tot 78 weken
- Bij ministeriële regeling bepalen dat voor bepaalde bedrijfstakken afwijking niet mogelijk is bv. zorg

Aanzegtermijn

- Aanzegtermijn voor tijdelijke contracten voor 6 maanden of langer
- Werkgever is verplicht uiterlijk een maand voor het einde van rechtswege:
 - schriftelijk te informeren over het al dan niet voorzetten van de overeenkomst
 - voorwaarden verlenging
- Geldt niet voor einde op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld en uitzendovereenkomst met uitzendbeding
- Sanctie: vergoeding van een maand of naar rato (vervaltermijn 2 maanden)

Scholing

- De werkgever stelt de werknemer in staat scholing te volgen
 - Noodzakelijk voor uitoefening functie
 - Voor het voorzetten van de arbeidsovereenkomst indien functie komt te vervallen of hij niet langer in staat is deze te vervullen

Overgangsrecht

- Op arbeidsovereenkomsten aangaan op of na 1 januari 2015 wordt het nieuwe recht van toepassing, tenzij een cao van toepassing is waarvoor overgangsrecht geldt (tot expiratedatum of 1,5 jaar)
- Aanzegtermijn vanaf 1 januari 2015, maar niet voor arbeidsovereenkomsten die binnen een maand na inwerkintreding eindigen

Overgangsrecht II

- Ketenbepaling:
 - Op arbeidsovereenkomsten aangegaan op of na 1 juli 2015 wordt het nieuwe recht van toepassing, tenzij een cao van toepassing is waarvoor overgangsrecht geldt (tot expiratiedatum of 1 jaar)
 - Als er op of na 1 juli 2015 een (opvolgende) arbeidsovereenkomst wordt gesloten uiterlijk zes maanden na de daaraan voorafgaande arbeidsovereenkomst
 - Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op 1 juli 2015 nog niet de periode van 24 maanden heeft gepasseerd, maar dit wel tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst gebeurt, dan blijft het oude recht van toepassing

Inwerkingtreding

1 januari 2015:

- Proeftijd
- Concurrentiebeding
- Loondoorbetaling
- Uitzendarbeid
- Aanzegtermijn

Inwerkingtreding II

1 juli 2015:

- Ketenregeling
- Ontslagrecht
- Transitievergoeding
- Scholingsverplichting
- Inkomensverrekening WW
- Aanpassing 'passende arbeid' in de zin van de WW en Ziektewet

1 januari 2016:

- Aanpassing maximale duur en vertraagde opbouw arbeidsverleden van de WW en Wet WIA
- Maximering faillissementsuitkering, hoofdstuk IV WW

Ontslagrecht

- Met ingang van 1 juli 2015
- Preventieve toets blijft
- UWV : bedrijfseconomische redenen & ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid
- Kantonrechter: disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten, persoonsgebonden redenen & verstoorde arbeidsverhouding

UWV

- Bedrijfseconomische redenen & langdurige arbeidsongeschiktheid
- Afspiegelen bij bedrijfseconomisch ontslag. Indien in cao opgenomen kan tot maximaal 10% van afspiegeling afgeweken worden ten aanzien van werknemers die bovengemiddeld presteren/bovengemiddelde potentie beschikken
 - Niet in leeftijdscategorieën 15-25 en 55+
- Afwijking afspiegelingsbeginsel bij cao

CAO commissie

- In plaats van UWV, een commissie ingesteld bij cao
- Voorwaarden:
 - Een van de werkgever onafhankelijke commissie
 - CAO tot stand gekomen met één of meer vakbonden die in de onderneming of bedrijfstak werkzame personen onder haar leden kent, twee jaar volledige rechtsbevoegdheid hebben en krachtens hun statuten ten doel hebben de belangen van hun leden te behartigen en als zodanig ook werkzaam zijn in de onderneming of bedrijfstak
 - Waarborgen hoor- en wederhoor, gegevens worden vertrouwelijk behandeld, redelijke termijnen

Opzegging

- Toestemming UWV 4 weken geldig
- De proceduredtijd (bij UWV of commissie) mag in mindering gebracht worden op de opzegtermijn
- Er moet 1 maand opzegtermijn overblijven
- Opzegverboden blijven in stand
 - Wegens ziekte: ook bij reorganisatie

Kantonrechter

- Ontslagen gelegen in de persoon van de werknemer
- Ook bij weigering toestemming UWV of commissie
- Ook bij arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zonder opzegbeding

Kantonrechter II

- Hoger beroep en cassatie mogelijk
- Schorst de tenuitvoerlegging in eerste aanleg niet
- Herstel arbeidsovereenkomst of billijke vergoeding
- Hoger beroep en cassatie tegen toegewezen ontbinding op verzoek werknemer, kan alleen betrekking hebben op de vergoeding

Instemming

- Schriftelijke instemming individuele werknemer met ontslag dmv duidelijke en ondubbelzinnige verklaring
- Beëindigingsovereenkomst (schriftelijk)

Instemming II

- Werknemer kan zijn instemming met ontslag binnen 14 dagen schriftelijk herroepen zonder opgaaf van redenen
 - Werkgever moet dit in beëindigingsovereenkomst of binnen 2 werkdagen na instemming schriftelijk mededelen
 - Voldoet de werkgever niet aan de informatieplicht dan geldt een termijn van drie weken
 - Bedenktermijn geldt niet opnieuw binnen zes maanden tussen zelfde werkgever en werknemer
 - Niet van toepassing op bestuurders rechtspersonen

Transitievergoeding I

- Compensatie voor ontslag/transitie naar een andere baan vergemakkelijken
- Bij het eindigen of niet voorzetten na einde van rechtswege van een arbeidsovereenkomst op initiatief van werkgever
- De arbeidsovereenkomst heeft ten minste twee jaar bestaan

Transitievergoeding II

- Niet verschuldigd indien:
 - Wederzijds goedvinden
 - Ernstig verwijtbaar handelen/nalaten werknemer
 - Minderjarige werknemer die gemiddeld 12 uur of minder per week heeft gewerkt
 - Einde arbeidsovereenkomst door bereiken AOW-gerechtigde leeftijd of een hogere of lagere overeengekomen pensioengerechtigde leeftijd
- Hardheidsclausule
- Afwijking bij cao mits een ‘gelijkwaardige voorziening’

Transitievergoeding III

- 1/3 maandsalaris per dienstjaar over de eerste 10 dienstjaren
- 1/2 maandsalaris per dienstjaar na het 10^e dienstjaar
- Maximaal € 75.000 of een (hoger) jaarsalaris
- Bij aangaan arbeidsovereenkomst kan ruimere vergoeding worden afgesproken

Transitievergoeding IV

Een arbeidsovereenkomst met een werknemer van 45 jaar oud, met een bruto maandsalaris van € 2.500, - en 20 dienstjaren wordt ontbonden.

Kantonrechtersformule:

15 gewogen dienstjaren X Bruto maandsalaris € 2500 X Correctiefactor c =1
= € 37.500, - bruto

Transitievergoeding:

- 10 jaren x 1/3 maandsalaris = 3 maandsalarissen
- 10 jaren x 1/2 maandsalaris = 5 maandsalarissen
- 8 maanden x € 2.500, - = € 20.000, - bruto

Transitievergoeding V

- Kosten in mindering brengen op transitievergoeding (concept besluit transitievergoeding)
- Transitiekosten: scholing, outplacement, langere opzegtermijn mits werknemer vrijgesteld is
- Inzetbaarheidskosten: niet-werk gerelateerde (talen)cursus, cursus persoonlijke ontwikkeling.

Transitievergoeding VI

Voorwaarden kosten in mindering:

- Schriftelijke overeenstemming over aftrek van de kosten (niet indien dit in een cao is afgesproken);
- De kosten moeten gemaakt zijn door de werkgever die ook de transitievergoeding verschuldigd is;
- Geen aftrek loonkosten, bijvoorbeeld de tijd die gemoeid is met het volgen van een opleiding of cursus;
- De kosten moeten in een redelijke verhouding staan tot het doel waarvoor de kosten zijn gemaakt;
- Inzetbaarheidskosten tot maximaal 5 jaar terug.

Transitievergoeding VII

- 50+ werknemers die minimaal 10 jaar in dienst zijn, tot 1 januari 2020:
 - 1 maandsalaris per dienstjaar voor dienstjaren vanaf 50 jaar
 - Maximum van € 75.000,-- of hoger jaarsalaris
- Deze tijdelijke maatregel geldt niet voor kleine werkgevers met 25 werknemers of minder

Transitievergoeding VIII

- Overbruggingsregeling MKB:
 - Tot 1 januari 2020 mag een werkgever met minder dan 25 werknemers bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen voor de berekening van de transitievergoeding uitgaan van de duur van het dienstverband vanaf 1 mei 2013

Billijke vergoeding

- Bij ernstige verwijtbaarheid of vernietiging opzegging
- Ernstige verwijtbaarheid is een zeer zware toets
- Voorbeelden:
 - Werkgever voert valse grond voor ontslag aan
 - Werkgever discrimineert
 - Er is sprake van grovelijke niet-nakoming door de werkgever van zijn verplichtingen uit de overeenkomst
 - Er is sprake van laakbaar bedrag van de werkgever

Sociale zekerheid

- Opbouw WW: 1 maand per dienstjaar in de eerste 10 arbeidsjaren en 1/2 maand per dienstjaar in de jaren daarna. Reeds opgebouwd arbeidsverleden tot 2016 wordt gerespecteerd.
- De maximale WW-duur wordt geleidelijk ingekort naar 24 maanden met 1 maand per kwartaal, van 1 januari 2016 tot 1 juli 2019
- Per CAO kan een aanvulling van 14 maanden WW bestaan

Sociale zekerheid II

- Aanscherping definitie passende arbeid per 1-7-2015. Reeds na 6 maanden, in plaats van 12, wordt alle arbeid als passend aangemerkt.
- Systematiek van inkomensverrekening in plaats van urenverrekening. Bij inkomensverrekening wordt een deel van de (extra) inkomsten in mindering gebracht op de uitkering, het andere deel wordt niet in mindering gebracht.
- Einde WW als het inkomen in een kalendermaand meer bedraagt dan 87,5% van het maandloon

Gevolgen voor de OR

- Wijziging aanstelling en ontslagbeleid
- Status huidige sociale plannen
- Welk moment ontslag aanzeggen?
- Lopende wachtgeldregelingen?
- Samenloop normalisatie discussie

Vragen?

BEDANKT

Mr. C.P. (Lieke) van den Eijnden

Prof. Cobbenhagenlaan 75

5037 DB Tilburg

Postbus 414, 5000 AK Tilburg

Tel: 013-4668883

Fax: 013-4668885

E-mail: l.vandeneijnden@devoort.nl



De Voort Advocaten | Mediators

*Juridische ondersteuning door
adviseren, bemiddelen en procederen*



We blinken uit in verschillende rechtsgebieden:

- Vastgoed en overheden
- Ondernemingsrecht
- Insolventierecht
- Arbeidsrecht
- Personen- en familierecht
- Medezeggenschapsrecht
- Zorgrecht en sportrecht
- Mediation



De Voort Advocaten | Mediators

*Juridische ondersteuning door
adviseren, bemiddelen en procederen*



Met een sterk team van 25 advocaten en 20 ondersteunende medewerkers zijn we:

- Gedreven
- Doortastend
- Snel en accuraat
- Handelen we eerlijk en oprecht
- Werken we doelgericht samen: opdrachtgever, advocaten en ondersteunend personeel