

Infobulletin arbeidsrecht

Inhoud:

Flexrecht	
Aanzegtermijn	1
Proeftijd	1
Oproepkrachten	1
Ketenregeling	1/2
Uitzendovereenkomsten	2
Concurrentiebeding	2
Ontslagrecht	
Opzeggen en ontbinden	2
Transitievergoeding	2/3
Billijke vergoeding	3
Opzegtermijn en procedure	3
Hoger beroep	3
Ontslagcommissie	3
Werkloosheidswet	
Duur	3
Opbouw	4
Passende arbeid	4
Verrekening	4
Invoering	4

Special Wet Werk en Zekerheid

De Wet Werk en Zekerheid is op 10 juni 2014 aangenomen door de Eerste Kamer. De regels voor flexcontracten, het ontslagrecht en de WW-voorzieningen worden ingrijpend gewijzigd. Lange tijd ging men er van uit dat de regels voor flexibele arbeidsrelaties al op 1 juli 2014 in werking zouden treden, maar onder druk van de Eerste Kamer heeft minister Asscher dit uitgesteld naar 1 januari 2015. De wijzigingen in het ontslagrecht, waaronder de verplichte 'transitievergoeding', treden op 1 juli 2015 in werking. De wijzigingen in de Werkloosheidswet worden gefaseerd ingevoerd vanaf 1 juli 2015. Lees hier wat er verandert!

Flexrecht

Aanzegtermijn

Tijdelijke contracten eindigen in principe automatisch na afloop. Dat blijft gewoon zo, alleen wordt de werkgever nu verplicht om uiterlijk een maand voor het einde de werknemer schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en zo ja, onder welke voorwaarden.

Doet de werkgever dat niet, dan betaalt hij een vergoeding ter hoogte van een maandloon. Bij niet tijdig aanzeggen betaalt hij een vergoeding naar rato. De regel gaat per direct gelden, ook voor bestaande contracten, op 1 januari 2015 behalve voor contracten die eindigen in januari 2015.

Proeftijd

De proeftijd is maximaal twee maanden. Voor contracten met een bepaalde tijd korter dan twee jaar geldt een maximum van één maand. Nu komt daar nog een regel bij: voor contracten met een bepaalde

tijd van zes maanden of minder mag helemaal geen proeftijd meer worden overeengekomen. Het verbod geldt voor tijdelijke contracten gesloten na 1 januari 2015. Het idee is dat die periode van zes maanden al zodanig kort is dat het risico voor de werkgever beperkt is.

Oproepkrachten

De werkgever moet het loon doorbetalen als de oproepkracht niet heeft kunnen werken terwijl de oproepkracht daar niets aan kon doen.

Om dat onwenselijke effect te voorkomen in gevallen van een daadwerkelijke behoefte aan flexibele werknemers, bestond al de mogelijkheid om van de loon- doorbetalingsverplichting af te wijken gedurende de eerste zes maanden van de overeenkomst. Echter: bij CAO kon die periode worden verlengd. Dat laatste mag straks alleen nog maar voor werkzaamheden die incidenteel van aard zijn en

geen vaste omvang hebben. Deze regels treden in werking voor CAO's gesloten na 1 januari 2015. Voor CAO's waarvan de looptijd dan nog niet is afgelopen geldt de regeling maximaal anderhalf jaar later.

Ketenregeling

Een tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt automatisch omgezet in een vast contract indien er sprake is van: (i) het vierde opeenvolgende tijdelijke contract binnen drie jaar of (ii) vanaf een tweede opeenvolgend tijdelijk contract binnen drie jaar. Tijdelijke contracten worden als opeenvolgend gezien als zij elkaar met een tussenpoos van drie maanden of minder opvolgen.

Deze regel verandert: de periode wordt twee in plaats van drie jaar en de tussenpoos zes in plaats van drie maanden. Inwerkingtreding (afwijkend): 1 juli 2015.



Uitzendovereenkomsten

Een uitzendovereenkomst is een arbeidsovereenkomst tussen een uitzendbureau en een uitzendkracht, de uitzendwerknemer. Nu bestaat de mogelijkheid om in de overeenkomst af te spreken dat gedurende de eerste 26 weken waarin de uitzendkracht werkzaam is, de arbeidsovereenkomst eindigt als de uitzendkracht niet tewerkgesteld is bij een inlener.

Van deze termijn van 26 weken kan nu onbeperkt bij CAO worden afgeweken. Daar komt een maximum op van 78 weken.

Verder geldt dat de ketenregeling pas opgaat als de werknemer in meer dan 26 weken heeft gewerkt. Van deze termijn kan nu ook onbeperkt bij CAO worden afgeweken en daar komt ook een maximum op van 78 weken.

Deze regels treden in werking voor CAO's gesloten na 1 januari 2015. Voor CAO's waarvan de looptijd dan nog niet is afgelopen geldt de regeling maximaal anderhalf jaar later.

Concurrentiebeding

Het wordt vanaf 1 januari 2015 verboden om een non-concurrentiebeding op te nemen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij in de overeenkomst de zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen daarvoor worden gemotiveerd. Wat zijn dat dan voor belangen? De memoerie van toelichting zegt daar verder niets over. De reden voor het concurrentiebeding moet in ieder geval worden uitgelegd in de arbeidsovereenkomst, en het laat zich aanzien dat het meer moet zijn dan alleen 'omdat de werkgever de concurrentie wil inperken'. Het verbod geldt voor tijdelijke contracten gesloten na 1 januari 2015.

De minister heeft het over een "dubbel nadeel" dat tijdelijke werknemers ervaren bij een concurrentiebeding: na afloop van hun contract worden zij beperkt in hun mogelijkheden om ergens anders weer aan de slag te gaan en zij weten al van tevoren dat hun contract afloopt.

Ontslagrecht

MEDIATION?

Vaak komt een ontslag voort uit een verstoorde arbeidsrelatie. In dat geval kan mediation een goed alternatief zijn voor een ontslagprocedure: zowel bij de focus op het **herstellen** als bij het **beëindigen** van de arbeidsovereenkomst.

Vragen over mediation?

Ruud van der Mark
NMI-mediator

rp.vandermark
@kbsadvocaten.nl

Opzeggen en ontbinden

De ontslagroute hangt voortaan af van de reden van het ontslag. Is er sprake van een ontslag wegens reorganisatie (bedrijfseconomische gronden) of vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid, dan moet de werkgever langs het UWV voor toestemming om op te zeggen. Is er sprake van andere, in de persoon van de werknemer gelegen redenen, zoals disfunctioneren, verwijtbaar gedrag van de werknemer of een verstoorde arbeidsverhouding, dan moet de werkgever naar de kantonrechter met het verzoek om de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

De werkgever die wil overgaan tot ontslag moet eerst aan de werknemer vragen of hij instemt met het ontslag, tenzij hij de kans dat

de werknemer instemt zeer laag inschat. De werknemer heeft twee weken bedenktijd (drie, als de werkgever hem hierover niet informeert) en gedurende die periode kan hij ook terugkomen op zijn beslissing om in te stemmen met het ontslag. Dit sluit aan bij de ontslagpraktijk waarbij werknemers veelal een beëindigingsregeling wordt aangeboden. Straks duurt het dus twee weken voordat een bereikte overeenkomst definitief wordt.

Transitievergoeding

De werknemer die tenminste twee jaar in dienst is, en wordt ontslagen of wiens contract niet wordt verlengd, heeft in principe recht op een transitievergoeding.

Deze vergoeding bedraagt één zesde maandsalaris

voor ieder half jaar dienstverband gedurende de eerste tien jaar, en één kwart maandsalaris voor ieder half jaar dienstverband daarna. De vergoeding bedraagt ten hoogste EUR 75.000 of maximaal een heel jaarsalaris, (het hoogste van de twee). De werknemer die ten tijde van het ontslag vijftig jaar of ouder is, en ten minste tien jaar in dienst was, heeft recht op één maandsalaris transitievergoeding per dienstjaar na zijn of haar vijftigste. Dit geldt niet voor kleinere werkgevers (25 werknemers of minder). In deze gevallen is geen vergoeding verschuldigd: ontslag wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd en ontslag wegens ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer.

Bij nadere wetgeving kan worden bepaald dat bepaalde kosten die de werkgever heeft gemaakt en gericht zijn op de employability van de werknemer, afgetrokken kunnen worden van de transitievergoeding. Dit zijn bijvoorbeeld kosten terzake van: scholing, outplacement maar ook het in acht nemen van een langere dan de wettelijke opzegtermijn. In de Tweede Kamer is een amendement aangenomen: bedrijven met minder dan 25 werknemers die ontslag aanvragen wegens bedrijfseconomische redenen en waar sprake is van een slechte financiële situatie, hoeven de dienstjaren voor 1 mei 2013 niet mee te rekenen in de transitievergoeding. Dit laatste geldt tot 1 januari 2020.

Billijke vergoeding

Voor een ontslag is straks, net als nu, nog steeds een redelijke grond nodig. Wat zijn nu de redelijke gronden? Die blijven gewoon hetzelfde als voorheen. Wat echter verandert, is dat de rechter niet meer bij ieder ontslag hoeft te kijken of het ontslag nu aan de werkgever of de werknemer is te wijten, en de uitkomst daarvan gebruikt om de vergoeding bij te stellen. Als er een redelijke ontslaggrond is, dan is de transitievergoeding verschuldigd, ongeacht de achtergrond van het ontslag. Echter: als er sprake is van ernstige verwijtbaarheid kan de rechter een ex-

tra vergoeding toekennen, of andersom dan kan de werknemer zijn recht op een transitievergoeding verspelen.

Opzegtermijn en procedure

De Wet Werk en Zekerheid bepaalt dat de tijd die met de ontslagprocedure gemoeid gaat, afgetrokken mag worden van de opzegtermijn, zolang er maar één maand resteert. Dat geldt zowel bij opzegging als bij ontbinding. Om dat laatste voor elkaar te krijgen regelt het voorstel dat de rechter ontbindt tegen het moment dat de arbeidsovereenkomst zou eindigen bij opzegging. De wetgever probeert de verschillen in de procedures zoveel mogelijk te vereffen.

Hoger beroep

Het wetsvoorstel kent nog een drastische breuk met het verleden: namelijk de mogelijkheid van hoger beroep. Straks kan er tot aan de Hoge Raad worden doorgeprocedeerd. De werknemer die het niet eens is met zijn opzegging kan een verzoek indienen bij de kantonrechter om de opzegging te vernietigen of de arbeidsbetrekking te

herstellen. Vervolgens is de beslissing van de kantonrechter hierover vatbaar voor hoger beroep. Ook tegen de beslissing op een ontbindingsverzoek wordt hoger beroep toegestaan. Het hoger beroep heeft geen schorsende werking. Dat betekent dat het oordeel van de kantonrechter opgevolgd moet worden, net zolang tot de rechter in hoger beroep een eventueel andersluidend oordeel zal hebben geveld.

Ontslagcommissie

Als er bij CAO een ontslagcommissie is ingesteld, dan moet de werkgever daar toestemming vragen om op te zeggen in plaats van bij het UWV. Hier verschuift een van origine overheids-taak naar private partijen. De inrichting van de procedure van verlening van toestemming wordt overgelaten aan de CAO-partijen. Wel gelden minimumvereisten zoals hoor- en wederhoor, vertrouwelijke behandeling van gegevens, redelijke termijnen en dat het besluit op het verzoek om toestemming binnen een redelijke termijn op het verzoek daartoe volgt.

KBS geeft regelmatig open workshops over arbeidsrechtelijke onderwerpen. Indien u belangstelling heeft om een dergelijke workshop bij te wonen of graag op de hoogte gehouden wenst te worden over de onderwerpen die daar aan de orde komen, mail dan naar: Tally Oproek of Bas van Dis

Werkloosheidswet

Duur

De lengte van de WW-uitkering is afhankelijk van de lengte van de werkzame periode vóór de werkloosheid. Om recht te hebben op een WW-uitkering moet er in de 36 weken direct voorafgaand aan de werkloosheid, minimaal 26 weken gewerkt zijn (wekeneis). Dan ontstaat een recht op een basisuitkering gedurende drie maanden. De eerste twee

maanden bedraagt de uitkering 75% en daarna 70% van het laatstverdiende dagloon. Het recht op een verlengde uitkering is er alleen als er voldaan wordt aan de 'jareneis'. Dit houdt in dat er in de vijf jaren voorafgaand aan de werkloosheid, tenminste vier jaren is gewerkt. Een WW-uitkering duurt nu maximaal 38 maanden vanaf de eerste dag van werkloosheid. Dit

wordt ingekort naar 24 maanden.

Vanaf 1 januari 2016 zal de duur van de uitkering geleidelijk worden teruggebracht met één maand per kwartaal, zodat eind 2017 de gevolgen van de verkorting voelbaar zullen worden. Medio 2019 zal de WW-uitkering in alle gevallen maximaal 24 maanden worden uitgekeerd.

Opbouw

De huidige WW-uitkering wordt opgebouwd met één maand per gewerkt jaar. Ook na de wijziging zal de duur van de WW-uitkering vastgesteld worden aan de hand van het arbeidsverleden. Echter, de opbouw wordt behoorlijk beperkt. In de eerste tien arbeidsjaren wordt één maand WW per gewerkt jaar opgebouwd. In de jaren daarna slechts een halve maand per gewerkt jaar. Het opgebouwde arbeidsverleden tot 1 januari 2016 wordt gerespecteerd. Dit betekent dat elk gewerkt jaar tot die datum recht blijft geven op één maand WW-uitkering. In het kader van de opbouw wordt een gewerkt jaar tot het arbeidsverleden gerekend wanneer in dat kalenderjaar 52 of meer dagen loon is ontvangen. Deze regel is reeds per 1 januari 2013 gewijzigd. Ten aanzien van de arbeidsjaren vanaf die datum moet er minstens over 208 uren loon zijn ontvangen.

Passende arbeid

Om het recht op een WW-uitkering geldend te kunnen maken, dient de werkloze aan verschillende voorwaarden voldoen. Één van de voorwaarden betreft de verplichting om in voldoende mate te proberen een passende baan te verkrijgen. De definitie van passende arbeid wordt aangescherpt. Na 1 juli 2015 mag een werkloze het eerste half jaar nog steeds zoeken naar een baan op eigen opleidings- en werkniveau. Na de eerste zes maanden van de WW-uitkering is de tijd om en wordt alle gangbare arbeid als passend aangemerkt. Om het effect van deze maatregel te waarborgen, zal ook het toezicht op de sollicitatieplicht verder worden aangescherpt.

Verrekening

Binnen de huidige WW worden de uren die een werkloze werkt, verrekend met de uren waarvoor hij een WW-uitkering ontvangt. Zolang er een arbeidsurenverlies is van minimaal vijf uren bij een 40-urige werkweek (of 50%, indien de werkweek minder dan 10 uren is), blijft voor die uren het recht op de WW voortbestaan. Als de werkloze in deeltijd tegen een lager loon gaat werken dan de hoogte van de WW-uitkering, leidt dit in het huidige systeem tot een lager totaalinkomen. Dit heeft tot gevolg dat het accepteren van een nieuwe baan vaak financieel on aantrekkelijk is.

"na zes maanden zijn alle werkzaamheden passend"

Om werken met een WW-uitkering te stimuleren wordt dit systeem van urenverrekening vervangen door een systeem van inkomensverrekening. Bij inkomensverrekening wordt een deel van de inkomsten, de eerste twee maanden 75% en daarna 70%, in mindering gebracht op de WW-uitkering. Het andere deel, 25% of 30%, wordt niet in mindering gebracht maar komt in aanvulling op de WW-uitkering. Omdat in het wetsvoorstel van een WW-gerechtigde na zes maanden verwacht wordt dat hij elke beschikbare baan accepteert, is de kans groter dat bij werkhervatting het nieuwe loon lager zal zijn dan de hoogte van de WW-uitkering. In het nieuwe systeem van inkomensverrekening zal de aanvulling uit de WW leiden tot een hoger totaalinkomen, zodat werkhervatting in alle gevallen lonend wordt. Het recht op de WW-uitkering zal pas eindigen als er geen relevant loonverlies meer is. Dat wil zeggen, wanneer het inkomen

van de werkloze in een kalendermaand meer bedraagt dan 87,5% van het maandloon. Het recht eindigt dan op de eerste dag van de desbetreffende kalendermaand. Deze grens van loonverlies komt overeen met de huidige grens van arbeidsurenverlies.

Invoering

Het succes van de voorgenomen wijzigingen in de WW en de activerende maatregelen wordt afhankelijk geacht van de beschikbare banen op de arbeidsmarkt. Er is tijd nodig om samen met de sociale partners duurzame inzetbaarheid, 'van-werk-naar-werk' en re-integratie vorm te gaan geven. Kortom: volgens het kabinet laat de huidige arbeidsmarkt nog te weinig ruimte voor het effect van een activerende WW.

Het kabinet beoogt dit op te vangen door de wijzigingen in de WW gefaseerd in te voeren. Vanaf 1 juli 2015 vindt de invoering van inkomensverrekening en aanscherping van het begrip passende arbeid plaats. De maximale duur van de WW-uitkering wordt vanaf 1 januari 2016 geleidelijk beperkt tot 24 maanden, zodat eerst eind 2017 de gevolgen van de verkorting voelbaar zullen worden. Verwacht wordt dat de perspectieven op het vinden van een baan dan beter zullen zijn dan met de huidige conjunctuur.

Heeft u vragen over de Wet Werk en Zekerheid, ontslag of anderszins over het arbeidsrecht? Neem contact op met onze sectie arbeidsrecht via 030 21 22 800

Of mail ons:

Tally Opbroek
ta.opbroek
@kbsadvocaten.nl
Bas van Dis
Is.vandis
@kbsadvocaten.nl

COLOFON

Uitgave van de sectie arbeidsrecht

KBS Advocaten N.V.

Mr. Ruud van der Mark
Mr. Tally Opbroek
Mr. Bas van Dis
Mr. Esther Wolkamp
Mr. René Mons

Ontwerp

Rogier de Snoo

Verspreiding

Deze uitgave is bestemd voor cliënten en relaties van KBS Advocaten N.V. Wij verzoeken u vriendelijk foute en/of gewijzigde adressen aan ons te melden. Dit infobulletin is op aanvraag ook per e-mail te ontvangen.

Deze informatie is uitsluitend bedoeld om algemene informatie te geven over het Nederlandse arbeidsrecht en de op handen zijnde wijzigingen daarvan en is niet bedoeld als uitputtende informatievoorziening daarover. Daarom is de informatie in dit document niet bedoeld als juridisch of ander professioneel advies.

Teksten

Teksten mogen zonder voorafgaande toestemming worden overgenomen, o.v.v. KBS Advocaten N.V. als bron.

Contactgegevens

KBS Advocaten N.V.
Euclideslaan 8
Postbus 13086
3507 LB Utrecht

T: (030) 212 28 00

F: (030) 252 02 44

E: Is.vandis@kbsadvocaten.nl

I: www.kbsadvocaten.nl