

Wetsvoorstel Werk en Zekerheid

- beknopt overzicht -

Ingangsdatum	Inhoud wetsvoorstel op hoofdpunten	Stand van zaken*
1 juli 2015 (pnt 1) 1 juli 2014 (rest)	Wijzigingen Flexwet <ol style="list-style-type: none"> 1. Aanpassing ketenbepaling: max 3 contracten in 24 maanden en doorbreking na tussenpoos van 6 maanden. 2. Geen proeftijd in bepaalde tijd contracten van < 6 maanden. 3. Geen concurrentiebeding in bepaalde tijd contracten. 4. Kortere termijn voor uitzendbeding. 5. Verval hoofdregel 'geen arbeid, geen loon'. 6. Aanzegtermijn van 1 maand bij bepaalde tijd contracten van ≥ 6 maanden. 	In behandeling bij de Eerste Kamer
1 januari 2015	Wijziging definitie passend werk Na 6 maanden WW is al het beschikbare werk passend werk.	In behandeling bij de Eerste Kamer
1 juli 2015	Wijziging ontslagrecht <ol style="list-style-type: none"> 1. Per ontslaggrond een vastliggende ontslagroute (UWV WERKbedrijf of kantonrechter). 2. Wijzigingen procedure UWV WERKbedrijf 3. Bedenktijd van 14 dagen voor werknemer bij opzegging of wederzijds goedvinden. 4. Transitievergoeding en evt. 'verwijtbareheidsvergoeding' in plaats van kantonrechtersformule. 5. Scholingsplicht werkgever. 6. Hoger beroep en cassatie mogelijk. 	In behandeling bij de Eerste Kamer
1 januari 2016	Afbouw WW-duur Afbouw van 38 naar 24 maanden	In behandeling bij de Eerste Kamer

*** Let op:**

Een wetsvoorstel doorloopt bij de behandeling zes fasen. Dit wetsvoorstel bevindt zich op dit moment in fase 4 en het is dus nog niet zeker of het wetsvoorstel zal worden omgezet in wetgeving.

Fase 1: Ministerraad akkoord, wetsvoorstel voor advies naar Raad van State.

Fase 2: Wetsvoorstel ingediend bij Tweede Kamer, schriftelijke behandeling.

Fase 3: Aangemeld voor plenaire behandeling voor Tweede Kamer.

Fase 4: Tweede Kamer heeft wetsvoorstel aangenomen, ingediend bij de Eerste Kamer voor schriftelijke behandeling.

Fase 5: Aangemeld voor plenaire behandeling door Eerste Kamer.

Fase 6: Eerste Kamer heeft wetsvoorstel aangenomen, publicatie Staatsblad.

April 2014

Wijziging Ontslagbesluit per 1 april 2014

Met ingang van 1 april 2014 zijn de in het Ontslagbesluit opgenomen regels met betrekking tot het afspiegelingsbeginsel gewijzigd.

Om binnen een groep werknemers met een onderling uitwisselbare functie de ontslagvolgorde te bepalen in geval van een bedrijfseconomisch ontslag moet het afspiegelingsbeginsel toegepast worden. Concreet betekent dit dat de betreffende groep werknemers ingedeeld moet worden in een aantal leeftijdsgroepen en vervolgens de ontslagen zodanig over deze groepen verdeeld moeten worden dat de leeftijdsopbouw voor en na de ontslagronde verhoudingsgewijs zo veel mogelijk gelijk blijft.

In het Ontslagbesluit is opgenomen dat bij het afspiegelingsbeginsel de werknemers ingedeeld moesten worden in vijf leeftijdsgroepen. Tot 1 april 2014 zagen deze groepen er als volgt uit: vanaf 15 tot 25 jaar, vanaf 25 tot 35 jaar, vanaf 35 tot 45 jaar, vanaf 45 tot 55 jaar, vanaf 55 jaar en ouder. Dit betekende dus dat een AOW-gerechtigde werknemer die nog in dienst was in de leeftijdsgroep vanaf 55 jaar en ouder viel, hetgeen tot gevolg kon hebben dat de AOW-gerechtigde werknemer niet voor ontslag in aanmerking kwam en zijn 55-jarige collega wel.

Omdat de 55-jarige werknemer voor zijn inkomen nog afhankelijk is van het verrichten van werk en een AOW-gerechtigde werknemer niet, werd het niet wenselijk geacht dat dit de uitkomst van het afspiegelingsbeginsel kon zijn. Om die reden is vanaf 1 april 2014 voor de leeftijdsgroep

vanaf 55 jaar de bovengrens opgenomen van de AOW-gerichtigde leeftijd. Verder is in het Ontslagbesluit opgenomen dat eerst de AOW-gerechtigde werknemers voor ontslag in aanmerking dienen te komen, voordat over de rest van de werknemers wordt afgespiegeld. De AOW-gerechtigde werknemer met het kortste dienstverband komt dan als eerste voor ontslag in aanmerking.

Let op: deze wijziging is van toepassing op alle ontslagaanvragen die op of na 1 april 2014 zijn ingediend!

Mei 2014

Update Wetsvoorstel Werk & Zekerheid

Zoals bekend is Wetsvoorstel Werk & Zekerheid aangenomen door de Tweede Kamer ligt deze thans ter beoordeling bij de Eerste Kamer. De stappen die nu nog gezet moeten worden zijn:

- schriftelijke voorbereiding
- debat
- stemming.
-

De schriftelijke voorbereiding is nu in volle gang. Omdat een groot aantal punten uit het wetsvoorstel nog onduidelijk geregeld is, heeft de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN) een notitie gestuurd naar de Eerste Kamer met een aantal zeer kritische kanttekeningen. Deze kanttekeningen zijn in de Eerste Kamer overgenomen en met aanvullende vragen van de verschillende fracties voorgelegd aan de Tweede Kamer. Deze laatste heeft hier op 1 mei jl. op gereageerd in een 120 pagina's tellende Memorie van Antwoord. Dit kan aanleiding zijn voor een tweede schriftelijke ronde, welke gezien de omvang en gevolgen van het wetsvoorstel wel te verwachten is.

Het is nu de planning dat op 3 juni 2014 het debat in de Eerste Kamer plaatsvindt, maar dan zal eerst de schriftelijke ronde afgerond moeten zijn. Daarna zal de Eerste Kamer

moeten gaan stemmen over het voorstel. Zij let daarbij met name op de uitvoerbaarheid van de wet, dus de reactie van de Tweede Kamer op de vele kritische vragen die er nog waren zal zwaar wegen.

Juni 2014

Wet Werk & Zekerheid is een feit!

Op 10 juni jl. is de Wet Werk & Zekerheid aangenomen door de Eerste Kamer en dat betekent dat deze wet dus op kort termijn in werking zal treden!

De eerste wijzigingen zullen van kracht zijn per **1 januari 2015** (dat zou eerst 1 juli 2014 zijn). Deze wijzigingen hebben betrekking op de flexwet, zoals de nieuwe regels omtrent de proeftijd en het concurrentiebeding en de aanzegtermijn bij bepaalde tijd overeenkomsten.

Vervolgens zullen de ingrijpende wijzigingen op het vlak van het ontslagrecht en de beëindigingsvergoeding per **1 juli 2015** in werking treden. Ook zal vanaf die datum de maximumtermijn van de ketenbepaling worden verkort.

Al met al zal er vanaf 1 januari 2015 veel gaan veranderen op arbeidsrechtelijk vlak. Al deze wetswijzigingen zullen ook een grote impact hebben op hoe HR en het management moet omgaan met flexibele arbeidscontracten en ontslagzaken.

Wil je goed voorbereid zijn en onnodige (en soms kostbare) fouten voorkomen en wil je direct gebruik maken van de mogelijkheden die de gewijzigde wetgeving biedt? Neem dan

deel aan onze nieuwe **opleiding Wet Werk & Zekerheid (special) op 16 september 2014.**

Of, als je met name geïnteresseerd bent in de hoofdlijnen van deze wet, kom dan naar onze **middagbijeenkomst Wet Werk & Zekerheid op 2 september 2014**

Zie voor meer informatie over deze opleiding en bijeenkomst: <http://www.2-work.nl/opleidingen/opleidingen/>

September 2014

Praktische tips voor toepassing wijzigingen Wet Werk en Zekerheid per 1 januari 2015

Over drie maanden is het al zover en treden de eerste wijzigingen met betrekking tot de Wet Werk & Zekerheid in werking. Het betreffen hier alleen nog onderdelen van de Flexwet. Aangezien dit toch wel heel snel dichtbij komt volgt er hier een kort overzicht van de belangrijkste wijzigingen die per 1 januari 2015 ingaan met enkele praktische tips.

Overeenkomsten voor bepaalde tijd

- Geen **proeftijdbeding** mag worden opgenomen bij een arbeidsovereenkomst korter dan zes maanden.
Tip: Pas uw standaard arbeidsovereenkomsten hier op aan. Mogelijkheden om toch tot een (soort) proeftijd te komen zijn: hele korte overeenkomsten (hetgeen dan dient als een soort proeftijd) of juist een iets langere overeenkomst (zeven maanden, zodat een proeftijd wel is toegestaan).
- Een **concurrentiebeding** in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is beperkt mogelijk, uitgangspunt is dat een concurrentiebeding niet toegestaan is. Alleen in geval

van zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen kan een dergelijk beding toch in de arbeidsovereenkomst worden opgenomen. Dit belang dient schriftelijk gemotiveerd te worden door de werkgever.

Tip: Let er dus op dat u kritisch kijkt bij wie u een concurrentiebeding wilt opnemen en vergeet dan niet de specifieke, schriftelijke motivering. Dit verkleint de kans dat het beding achteraf niet geldig blijkt te zijn.

- Er komt een **aanzegplicht** bij overeenkomsten voor bepaalde tijd die langer lopen dan zes maanden. De werkgever dient de werknemer een maand voor het einde van de overeenkomst op de hoogte te brengen over een eventueel vervolg dan wel einde dienstverband. Indien u het dienstverband wilt vervolgen dient u aan te geven onder welke voorwaarden dit zal zijn.

Tip: Agendeer goed wanneer deze aanzegplichten aanvangen en neem dan nog één à twee weken van te voren speling zodat u kunt beslissen over het al dan niet verlengen van die overeenkomst en de bijbehorende voorwaarden.

Algemeen

- Het motto 'geen arbeid, geen loon' komt te vervallen, dit wordt nu '**geen arbeid, wel loon, tenzij..**': de werkgever wordt verplicht het loon te betalen als er door de werknemer niet gewerkt wordt tenzij de werkgever kan aantonen dat het niet werken voor rekening van de werknemer behoort te komen. Dit wordt lastig om te bewijzen omdat de reden hiertoe mogelijk in de privé-sfeer van de werknemer ligt.

Tip: Afwijking van de regel 'geen arbeid, wel loon' is mogelijk bij schriftelijke overeenkomst of bij cao wat betreft de eerste zes maanden. Let er wel op dat bij sommige bedrijfstakken (zoals bijvoorbeeld voornemens is bij de zorg) dit niet toegestaan zal zijn.

Uitzendbeding

- Het gebruik van het **uitzendbeding**, inhoudende het beding de overeenkomst tussen uitzendbureau en werknemer van rechtswege eindigt als de inlener verzoekt tot beëindiging van de terbeschikkingstelling, zal worden beperkt. Dit is mogelijk voor de eerste 26 weken waarin de uitzendkracht voor het uitzendbureau werkt en dit blijft mogelijk. Maar in de huidige wet is het nog mogelijk per cao onbeperkt na die 26 weken af te wijken, dit wordt nu beperkt tot 78 weken. Door middel van geldende cao's die op 1 januari van kracht zijn er kan er nog ruimer worden afgeweken, dit uiterlijk tot 1 januari 2016.

Kantonrechter Utrecht anticipeert bij toekenning vergoeding al op Wet W&Z!

De Wet Werk en Zekerheid (WWZ) treedt pas op 1 juli 2015 in werking. Toch is er op 1 september 2014 door de kantonrechter Utrecht al een uitspraak gedaan waarbij hij een lagere vergoeding toekent aan de werknemer met het oog op deze nieuwe wet!

De zaak

In deze zaak ging het om een directeur van een woningstichting die niet naar behoren handelde. Zijn werkgever wilde het dienstverband om die reden beëindigen. Onderhandelingen over deze beëindiging liepen vast en dus stapte de werkgever naar de rechter met het verzoek de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

De vergoeding

Het ontbindingsverzoek wordt toegewezen en de rechter oordeelt dat beide partijen een verwijt te maken valt. Vervolgens gaat de rechter in op de ontbindingsvergoeding en hierbij besluit hij de kantonrechtर्सformule niet toe te passen. De rechter komt hierbij uit bij een aanzienlijk lagere vergoeding: in plaats van de €300.000,- bruto (C=1) werd nu een ontslagvergoeding toegekend van €180.000,- bruto. De rechter verwijst eerst op de Wet Normering Topinkomens (WNT) met betrekking tot een lagere vergoeding en redeneert verder: 'Het zou tevens neerkomen op ongeveer het dubbele van een jaarinkomen, waarmee het sterk zou uitstijgen boven het bedrag dat na de inwerkingtreding van de Wet

Werk en Zekerheid (naar het zich laat aanzien per 1 juli 2015) in een geval als het onderhavige toegekend zal kunnen worden. Aangenomen mag worden dat deze in de toekomst toepasselijke normering ook weergeeft hetgeen thans maatschappelijk aanvaardbaar wordt geacht.' Vervolgens neemt de rechter nog mee in zijn overweging met betrekking tot de vergoeding dat de directeur wel op de hoogte moet zijn geweest van discussie rond de hoogte van beëindigingvergoedingen in het algemeen en de invoering van de WNT en de WWZ. Hij had, aldus de rechter, er rekening mee kunnen houden dat de vergoeding lager zou kunnen uitvallen dan in de voorgaande periode het geval zou zijn geweest. Hij had bijvoorbeeld geld opzij kunnen leggen.

Opmerkelijk

Een opmerkelijke uitspraak aangezien de kantonrechter de in de Wet Werk & Zekerheid opgenomen transitievergoeding gebruikt om tot een vergoeding te komen. Onbekend is nog of dit door meerdere rechter gevolgd zal worden. Ook zal het dan de vraag zijn of dat in alle gevallen gunstig uitpakt voor de werkgever. De transitievergoeding hangt immers samen met het nieuwe stelsel van het ontslagrecht waarbij de kantonrechter ook op striktere wijze zal dienen te toetsen of er wel sprake is van een redelijke ontslaggrond (en dus over kan gaan tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst). Anticiperen op de nieuwe wet kan dus ook tot gevolg hebben dat rechters minder snel overgaan tot de toekenning van het ontbindingsverzoek, waardoor niet eens aan de bepaling van een vergoeding toegekomen wordt.

Of en op welke wijze dus nu al rekening gehouden dient te worden met de Wet Werk & Zekerheid blijft ook na deze ene uitspraak nog onduidelijk. Helder is in elk geval wel dat het raadzaam is nu al kennis te nemen van de inhoud van deze nieuwe wet zodat bekend is wat de gevolgen kunnen zijn indien al op deze wet wordt geanticipeerd!