

## Wet Werk en Zekerheid

### 1. Wijziging ketenregeling: tijdelijk wordt eerder vast

Een tijdelijke overeenkomst wordt eerder vast. Vanaf 1 juli ontstaat na twee jaar of na drie elkaar opvolgende tijdelijke overeenkomsten een overeenkomst voor onbepaalde tijd. En let op: als de arbeidsovereenkomsten elkaar opvolgen met een tussenpoos van zes maanden of korter wordt dat gezien als een doorlopende arbeidsovereenkomst. Kortom: die tussenpozen worden meegeteld voor de berekening van de twee jaren. Er zullen uitzonderingen op deze regel mogelijk zijn bij cao (bijvoorbeeld uitzend-cao) of ministeriële regeling (bijvoorbeeld leer-werkovereenkomsten).

#### *Overgangsregeling ketenregeling*

De ketenregeling treedt in werking op 1 juli 2015 en is dus van toepassing op contracten die op of na die datum worden afgesloten. Maar wat nu met vóór die datum afgesloten contracten? De oude ketenregeling (dus maximaal drie contracten in drie jaar) blijft van toepassing op lopende contracten die zijn afgesloten vóór de dag van inwerkingtreding van de nieuwe regeling (1 juli 2015). Als de ketenregeling opgenomen is in een cao, dan is nog tot maximaal 1 juli 2016 – of eerder als de cao eerder afloopt – oud recht van toepassing, zodat cao-partijen de tijd hebben om de cao aan te passen.

### 2. Alleen proeftijd bij overeenkomst van zes maanden of langer

Straks mag alleen een proeftijd overeengekomen worden als de overeenkomst zes maanden of langer is. In dat geval is de proeftijd één maand. Een proeftijd van maximaal twee maanden mag als de overeenkomst minimaal twee jaar duurt of als het een overeenkomst voor onbepaalde tijd is.

### 3. Concurrentiebeding alleen wegens zwaarwegende bedrijfsbelangen

Een concurrentiebeding mag straks in principe alleen nog maar bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Bij een tijdelijke overeenkomst mag het alleen als het voor de werkgever aantoonbaar noodzakelijk is wegens zwaarwegende bedrijfsbelangen; dit dient expliciet te worden opgenomen in het concurrentiebeding.

### 4. Aanzegging ontslag nodig bij einde tijdelijke arbeidsovereenkomst

De werkgever moet de werknemer uiterlijk één maand tevoren schriftelijk informeren over het beëindigen van de tijdelijke arbeidsovereenkomst als deze zes maanden of langer duurt. Vergeetachtigheid wordt bestraft. De werkgever is bij nalaten een maand loon verschuldigd of bij niet tijdig informeren een bedrag naar rato.

### 5. Nieuw ontslagrecht: geen keuzemogelijkheid meer voor werkgever

Waar men nu nog kan kiezen tussen UWV of kantonrechter om een arbeidsovereenkomst te beëindigen, zal straks de wet voorschrijven welke weg men moet bewandelen. Er komen eigenlijk twee hoofdroutes:

- via het UWV als het gaat om ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of wegens langdurige arbeidsongeschiktheid;
- Via de kantonrechter als het gaat om ontslag om alle andere redenen (ongeschiktheid, slecht functioneren, onderlinge herrie, etcetera).

Er komt ook nog een derde weg: bij cao kan een onafhankelijke commissie worden ingesteld die toetst of het ontslag redelijk is. Hierover wordt nog een ministeriële regeling met voorschriften gemaakt.

### 6. Doorknoken in hoger beroep

De mogelijkheid om beroep in te stellen tegen beslissingen wordt aanmerkelijk uitgebreid. Tegen een beslissing van het UWV kan men in beroep bij de kantonrechter. En tegen de beslissingen van de kantonrechten kan men in beroep bij het gerechtshof. De echte aanhouder kan nog door naar de Hoge Raad.

## **7. De transitievergoeding: einde kantonrechtensnorm**

Als de arbeidsovereenkomst 24 maanden heeft geduurd, is in principe altijd een zogenaamde transitievergoeding aan de werknemer verschuldigd. De vergoeding geldt dus ook als tijdelijke arbeidsovereenkomsten na 24 maanden worden beëindigd. En het maakt niet uit of het ontslag via het UWV of de kantonrechter wordt geregeld. De vergoeding is gekoppeld aan het aantal dienstjaren en niet meer – zoals nu bij de kantonrechtensnorm – aan de leeftijd. Over de eerste tien dienstjaren is de vergoeding een derde maandsalaris en over de jaren daarna een half maandsalaris. Tijdelijk (tot 1-1-2020) wordt voor 50+’ers een uitzondering gemaakt. Als ze tien of meer dienstjaren hebben, ontvangen ze over de jaren na hun 50e verjaardag een maandsalaris per dienstjaar. Deze uitzondering geldt alleen voor bedrijven met minder dan 25 werknemers. En als die kleine ondernemers in een slechte financiële positie verkeren en hun werknemers daardoor moeten ontslaan, geldt tot 1 januari 2020 een overgangsregeling voor de berekening van de transitievergoeding. Deze werkgevers hoeven bij het berekenen van de transitievergoeding alleen de dienstjaren na 1 mei 2013 mee te tellen. De vergoeding kan verlaagd worden of op nihil gesteld als de werknemer zich schuldig heeft gemaakt aan ernstig verwijtbaar handelen. Als de werkgever zich schuldig maakt aan ernstig verwijtbaar handelen, kan naast de transitievergoeding een zogenaamde billijke vergoeding worden vastgesteld. Hiervoor is geen norm vastgelegd in de wet. De transitievergoeding kan ook verlaagd worden als er in de cao een gelijkwaardige voorziening is opgenomen om van werk tot werk te komen. De transitievergoeding is bedoeld als compensatie voor het verlies aan werk en voor opleiding en scholing. Wel is de vergoeding vrij te besteden. Nu in de wet is vastgelegd dat de transitievergoeding ook bedoeld is als compensatie voor het verlies aan werk is het de vraag of kantonrechters bij het vaststellen van een eventuele extra billijke vergoeding veel ruimte hebben om een hogere vergoeding vast te stellen.

## **8. Einde arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden**

Een arbeidsovereenkomst kan worden beëindigd met wederzijds goedvinden. Vaak wordt een beëindigings- of vaststellingsovereenkomst opgesteld en ondertekend. Net als bij consumentenkoop krijgt de werknemer een bedenktijd van 14 kalenderdagen. Binnen deze tijd kan hij zijn instemming zonder opgaf van reden herroepen.

## **9. Afwijken van afspiegelingsbeginsel bij ontslag om bedrijfseconomische redenen**

De mogelijkheid om af te wijken van het afspiegelingsbeginsel wordt ruimer. Voor maximaal 10% van de werknemers die op grond van afspiegeling in aanmerking komen voor ontslag kan een uitzondering worden gemaakt. Maar de eisen waaraan voldaan dient te zijn liggen er niet om:

- er moeten afspraken over gemaakt worden in een cao;
- in die cao moet een ‘ontslagcommissie’ opgenomen zijn die toetst;
- in de onderneming moet sprake zijn van een systeem van periodiek toetsing en beoordeling van (bovengemiddeld) functioneren/potentieelbeoordeling;
- aan medewerkers dient van te voren duidelijk worden gemaakt dat het functioneren een rol kan spelen bij het bepalen van de ontslagvolgorde.

De regeling geldt niet voor de leeftijdsgroep 15-25 en voor de groep van 55 jaar en ouder. Wél kan het gevolg van toepassing van de regel zijn dat in de groep 15-25 of 55+ meer ontslagen vallen. Overigens komt hier nog een ministeriële regeling over.

## **10. De doorwerkende AOW’er**

Als er niets in cao of arbeidscontract staat over het einde van de arbeidsovereenkomst bij bereiken pensioengerechtigde leeftijd dan moet nu nog bij UWV of kantonrechter een verzoek tot beëindiging ingediend worden. Dat hoeft straks niet meer. Arbeidsovereenkomsten eindigen vanzelf bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Er verandert echter nog meer voor de doorwerkende AOW’er. Bij ziekte is er nog maar een doorbetalingsplicht van zes weken (nu twee jaar) en bestaat een beperkte re-integratieverplichting voor de werkgever. Ook wordt de ketenbepaling verruimd, wat betekent dat er meerdere tijdelijke contracten over een langere periode dan twee jaar kunnen worden afgesloten zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.