

# Wet Werk en Zekerheid



De belangrijkste wijzigingen en tips worden u aangeboden door

## WAT VERANDERT ER?

### Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

#### 1 januari 2015:

Geen proeftijd voor contracten tot en met 6 maanden

Geen concurrentiebeding, tenzij

Aanzegplicht voor (opvolgende) contracten van 6 maanden of langer

#### 1 juli 2015:

3 X 3 X 3 wordt 3 X 6 X 2

Transitievergoeding ook bij dienstverband van ten minste 24 maanden

(tussenpozen tellen niet mee)

## WAAR KUN/MOET JE OP LETTEN?

Ga na voor welke functies een concurrentiebeding absoluut noodzakelijk is of sluit anders een contract voor onbepaalde tijd

NB: Geldt ook voor relatiebeding

Ga bij omzetting naar een contract voor onbepaalde tijd na of een concurrentiebeding noodzakelijk is.

Denk na over opschortende voorwaarden concurrentiebeding in contract voor bepaalde tijd

Neem standaard op dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd, tenzij..

Maak een extra signaal aan > 1 maand voor einde van rechtswege

Sluit contracten van 7- 8- 8 maanden

Check Cao voor afwijkingen en overgangsrecht

## Transitievergoeding (1 juli 2015)

Eerste 120 maanden:  $\frac{1}{6}$  maandsalaris per periode van 6 maanden

Daarna:  $\frac{1}{4}$  maandsalaris per periode van 6 maanden

50+: alleen indien contract ten minste 10 jaar heeft geduurd,  $\frac{1}{2}$  maandsalaris over elke periode van 6 maanden na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar

Maximaal € 75.000,- of 1 jaarsalaris als dat hoger is dan € 75.000,-

Transitie- en inzetbaarheidskosten mogen met instemming van de werknemer van de transitievergoeding worden afgetrokken

## WEL RECHT:

- werknemers met een dienstverband van tenminste 24 maanden
- langdurig arbeidsongeschikten en zelfs IVA-gerechtigden
- werknemers die verwijtbaar handelen of nalaten maar niet ernstig

## GEEN RECHT:

- het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werknemer
- de werknemer jonger is dan 18 jaar en gem. max. 12 uur per week heeft gewerkt
- de arbeidsovereenkomst eindigt vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde/ pensioengerechtigde leeftijd
- er sprake is van faillissement, surséance van betaling of schuldsanering
- de arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt beëindigd

**Tip:** Check of een fiscale voorziening kan/moet worden gevormd voor transitievergoedingen

**Tip:** Leg in een studieovereenkomst vast dat deze kosten in mindering komen op een eventueel te betalen transitievergoeding

# ONTSLAGRECHT (1 juli 2015)

## Verplichte ontslagroute

UWV: bedrijfseconomische redenen en langdurige arbeidsongeschiktheid

Kantonrechter: ontslag om andere redenen

*NIEUW*: Hoger beroep en cassatie wordt mogelijk en heeft geen schorsende werking

De termijnen zijn vervaltermijnen.

De verplichte ontslagroute geldt niet voor:

- bestuurders van een BV, NV of buitenlandse vennootschap
- ambtenaren die niet werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst
- werknemers van wie de arbeidsovereenkomst wordt opgezegd vanwege het bereiken van de AOW gerechtigde/pensioengerechtigde leeftijd
- schijnzelfstandigen

**LET OP!** opzegging van een zieke werknemer vanwege bedrijfseconomische redenen is alleen mogelijk als er sprake is van een volledige bedrijfsbeëindiging.

**LET OP!** De Kantonrechter is gebonden aan de criteria opgenomen in de wet

Wordt daar niet aan voldaan dan moet de ontbinding worden afgewezen. Er moet een redelijke grond zijn en herplaatsing al dan niet met behulp van scholing in een passende functie is niet mogelijk of ligt niet in de rede.

**LET OP!** In hoger beroep en na cassatie is herstel van de dienstbetrekking mogelijk

**TIP:** Loop personeelsdossiers na op “vormfouten” en herstel deze of ga voor 1 juli 2015 over tot beëindiging

**TIP:** Maak een overzicht van alle functies met de functie- en opleidingseisen

## ANDERE VERANDERINGEN

GEEN ARBEID, GEEN LOON wijzigt in **ALTIJD LOON**, **TENZIJ...** de werkgever bewijst dat het niet werken in redelijkheid voor rekening van de werknemer dient te komen (bijv. staking, te laat komen of detentie).

**BEDENKTERMIJN** van 14 dagen voor de werknemer bij instemmen met opzegging en beëindiging met wederzijds goedvinden (ook als de werknemer al juridische bijstand heeft). Dat moet schriftelijk in de overeenkomst of uiterlijk 2 dagen na de instemming. De werknemer kan, als hij van het herroepingsrecht gebruik heeft gemaakt, dat binnen 6 maanden niet nogmaals doen.

Een **BILLIJKE VERGOEDING** bij ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever.

Bij ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer verliest hij het recht op een transitievergoeding.

**SCHOLINGSPLICHT:** de werkgever is verplicht werknemers in staat te stellen scholing te volgen die noodzakelijk is voor het uitoefenen van de functie.

Deze scholingsplicht speelt een rol bij de vraag of een werknemer ontslagen kan worden.

### TIPS:

- 1) Neem de bedenktijd van 14 dagen standaard op in de beëindigingsovereenkomst
- 2) Denk na over het aanbieden van een extra vergoeding als de werknemer de beëindigingsovereenkomst niet herroept.
- 3) Probeer voor de 15<sup>e</sup> van de maand een vaststellingsovereenkomst te sluiten zodat de bedenktijd eindigt voor het verstrekken van die maand.

### TIP:

Maak een scholingsbeleid zodat dit beleid per 1 juli kan worden ingevoerd en hierdoor aan de wettelijke scholingsplicht wordt voldaan.

## WIJZIGINGEN WW

De **MAXIMALE DUUR** wordt stapsgewijs teruggebracht van 38 naar 24 maanden

De **OPBOUW** per jaar bedraagt de eerste 10 jaar 1 maand en daarna een ½ maand.

Opgebouwde rechten tot 2016 worden gerespecteerd.

Na 6 maanden werkloosheid is alle algemeen geaccepteerde arbeid **PASSENDE ARBEID** geworden.

### TIP:

In cao's kan worden afgesproken dat werkgevers de WW-uitkering verlengen van 24 tot 38 maanden. De verwachting is dat de vakbonden hier sterk op zullen inzetten. Richt u tot uw brancheorganisatie om invloed uit te oefenen op het onderhandelinasresultaat.

**Heel veel succes met deze tips en indien je vragen hebt, aarzel niet om me te bellen of mailen voor meer uitleg:**

**[lvdvruigt@vedeve.com](mailto:lvdvruigt@vedeve.com)**

**+31 (0)20 772 23 34**