

BEZOEK
Kralingseweg 253

POST
Postbus 4086
3006 AB Rotterdam

SVF
814579905

TELEFOON
(010) 414 18 11

FAX
(010) 280 08 94

E-MAIL
mail@struijkacc.nl

Rotterdam, 3 juli 2014
Kenmerk - wwz/650

Betreft - Wet Werk en Zekerheid - ingrijpende wijzigingen in het arbeidsrecht

Geachte werkgever,

Op 10 juni jl. heeft de Eerste Kamer de Wet Werk en Zekerheid (hierna: WWZ) aangenomen. De WWZ brengt een aantal ingrijpende wijzigingen in de arbeidsrechtelijke verhoudingen tussen werkgever en werknemer met zich mee. Ook werkgevers die onder een CAO vallen zullen met de wijzigingen te maken krijgen. De WWZ geeft CAO partijen nog maar een beperkt aantal mogelijkheden om af te wijken van de wettelijke bepalingen.

De maatregelen in de WWZ worden in fases ingevoerd. Maar ook met de maatregelen die in een volgende fase van kracht worden moet nu al rekening gehouden worden in de dagelijkse praktijk. De overgangsbepaling in de WWZ zijn zeer beperkt.

Wij willen u met dit schrijven in HOOFDLIJNEN op de hoogte brengen van de wijzigingen, de praktische gevolgen en aandachtspunten. Wij hebben er bewust voor gekozen de vele details, juridische aspecten, e.d. hierbij achterwege te laten.

Vanzelfsprekend zijn wij gaarne bereid de specifieke gevolgen voor de situatie binnen uw onderneming toe te lichten en eventuele vragen te beantwoorden.

Wij vertrouwen erop u hiermee vooralsnog voldoende te hebben geïnformeerd.

Met vriendelijke groeten,

drs R.H. Struijk RA

WIJZIGINGEN PER 1 JANUARI 2015

* Een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd moet tijdig horen of er wordt voortgezet (aanzeggen)

Een werkgever moet bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van 6 maanden of langer een werknemer een maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst *schriftelijk* (met ontvangstbevestiging) laten weten of de arbeidsovereenkomst verlengd wordt en onder welke voorwaarden er verlenging plaatsvindt. Bij niet of niet tijdig aanzeggen is een boete verschuldigd die maximaal oploopt tot een maandsalaris (de arbeidsovereenkomst eindigt overigens wel). Dit geldt ook voor oproepcontracten of 'min-max' contracten.

Wat kunt u doen?

- 1) In uw agenda 5 à 6 weken voor afloop van de arbeidsovereenkomst een actiepunt opnemen dat u de werknemer schriftelijk moet informeren. Voorbeeld: als de arbeidsovereenkomst op 30 april 2015 afloopt, zult u uiterlijk op 31 maart 2015 de werknemer schriftelijk moeten informeren.
- 2) Uw (standaard) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanpassen aan de nieuwe wet met bijvoorbeeld de volgende bepaling:
'Bij voorbaat geeft de werkgever aan dat deze overeenkomst niet verlengd zal gaan worden, zodat is voldaan aan het bepaalde in artikel 7: 668 Burgerlijk Wetboek (= de aanzegverplichting).'
 Let op! : Deze praktische 'oplossing' wordt door diverse arbeidsjuristen echter als niet juridisch afdoende beschouwd. Een alternatief is wellicht naast de arbeidsovereenkomst de nieuwe werknemer een brief van gelijke strekking te doen toekomen en te laten ondertekenen voor ontvangst.

* Geen proeftijd bij een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter

In een arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter mag geen proeftijd meer overeengekomen worden. Deze wijziging geldt ook als de van toepassing zijnde CAO wel een langere proeftijd toestaat. De wijziging gaat direct in.

Wat kunt u doen?

- 1) Uw (standaard) arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 6 maanden of korter aanpassen aan de nieuwe wet.
- 2) Indien u toch een proeftijd van een maand wilt blijven hanteren dan een arbeidsovereenkomst van 7 maanden of langer met de werknemer sluiten.

* Geen concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd mag in principe geen concurrentiebeding meer worden opgenomen. Dit kan alleen nog als in de arbeidsovereenkomst expliciet en onderbouwd wordt aangegeven waarom het in dit specifieke geval nodig is om toch een concurrentiebeding op te nemen. Het ziet er naar uit dat ook een relatiebeding (voorlopig?) als een concurrentiebeding moet worden beschouwd en dus ook niet meer toegestaan is in arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Een geheimhoudingsbeding mag nog wel worden opgenomen.

Indien er sprake is van voortzetting van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan op dat moment uiteraard wel als voorwaarde een concurrentiebeding worden opgenomen in de voortgezette arbeidsovereenkomst. Let op, dat een concurrentiebeding in een bestaande arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die na 1 januari 2015 (al dan niet stilzwijgend) wordt verlengd voor bepaalde tijd, ook niet meer geldig is.

Wat kunt u doen?

Indien u toch een concurrentie- en/of relatiebeding in uw arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wenst op te nemen per specifiek geval een onderbouwing in de arbeidsovereenkomst opnemen van het (zwaarwegende) bedrijfsbelang voor het concurrentiebeding.

WIJZIGINGEN PER 1 JULI 2015

* **Mogelijkheden voor (verlenging van) arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd beperkt. Aanpassing zgn. ketenregeling**

Vanaf 1 juli 2015 mag u nog maar maximaal 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde afsluiten in maximaal 2 jaar (nu: 3 jaar). De zgn. keten start pas opnieuw na een onderbreking van minimaal 6 maanden (nu: 3 maanden). Op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die zijn afgesloten en/of verlengd vòòr 1 juli 2015 is de oude regeling nog van toepassing.

Wat kunt u doen?

Bij het afsluiten of verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd alvast rekening houden met de nieuwe ketenregeling, maar ook gebruik maken van de nog bestaande mogelijkheden van de oude ketenregeling. Als er bijv. een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd binnenkort afloopt en u de arbeidsovereenkomst wilt verlengen dan heeft u de keus om de tweede arbeidsovereenkomst af te laten lopen vòòr 1 juli 2015, zodat u tzt. bij verlenging eventueel nog gebruik kunt maken van de maximale termijn van 3 jaar.

* **Wijziging ontslagvergoedingen (=transitievergoeding)**

Indien een arbeidsovereenkomst met een werknemer op initiatief van de werkgever eindigt meer dan 24 maanden na indiensttreding dan is de werkgever een ontslag/transitievergoeding verschuldigd aan de werknemer. Deze vergoeding is ook verschuldigd indien het een van rechtswege aflopende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft, hetgeen in principe alleen nog mogelijk is bij arbeidsovereenkomsten in de huidige ketenregeling (zie boven).

Ook aan werknemers die na twee jaar arbeidsongeschiktheid/loondoorbetalingsverplichting van de werkgever worden ontslagen zal een ontslag/transitievergoeding moeten worden betaald.

De nieuwe ontslag/transitievergoeding is in principe lager dan de huidige kantonrechttersformule. De hoogte is alleen nog afhankelijk van de lengte van het dienstverband en niet meer van de leeftijd van de werknemer.

De nieuwe ontslagvergoedingsregeling kent ondanks de pogingen tot vereenvoudiging toch nog vele haken en ogen, welke per situatie bekeken moeten worden.

Wat kunt u doen?

Bij het afsluiten of verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd alvast rekening houden met de nieuwe ontslagvergoedingsregeling. Bij arbeidsovereenkomsten die aflopen nà 1 juli 2015, welke meer dan 24 maanden hebben geduurd, zal in principe een ontslag/transitievergoeding betaald moeten worden.

* **Wijziging ontslagrecht(procedure)**

De reden van het ontslag bepaald bij welke instantie (UWV, kantonrechter, ed.) het ontslag aangevraagd dient te worden. Hoger beroep wordt, ongeacht door welke instantie het ontslag al dan niet is verleend, voor zowel de werkgever als de werknemer mogelijk. Naast de transitievergoeding kan er in hoger beroep een aanvullende (hogere) ontslagvergoeding worden toegekend. Het is echter uitdrukkelijk de bedoeling van de wetgever dat van deze mogelijkheden slechts in uitzonderlijke gevallen gebruik wordt gemaakt. Ook ontslagaanvragen via de kantonrechter krijgen een meer feitelijk en procedureel karakter.

Wat kunt u doen?

Ontslagaanvragen worden nog meer feitelijk en procedureel van aard. Dossiervorming (bijv. bij disfunctioneren) wordt nog belangrijker. Geen goed dossier=geen ontslag.

Ook de (her)scholingsinspanningen van de werkgever gaan een rol spelen bij de beoordeling van een ontslagaanvraag. Daarentegen mogen bepaalde door de werkgever aantoonbaar gemaakte scholingskosten worden verrekend met de te betalen ontslag/transitievergoeding