

# Wet Werk en Zekerheid



**Het arbeidsrecht gaat de komende jaren flink veranderen. Wat zijn de ingrijpendste wijzigingen rond arbeidsovereenkomst en ontslag? Hieronder vindt u een overzicht van de belangrijkste punten van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ). In de aparte kaders wordt toegelicht wat de wijzigingen in de wet voor de OR gaan betekenen.**

## 1. Wijziging ketenregeling: tijdelijk wordt eerder vast (1-7-2015)

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 (1-7-2014)

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 (1-7-2014)

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.

## Wat kan de OR met de WWZ?

1

**De wijzigingen van de Wet Werk en Zekerheid moeten uiteindelijk door iedere organisatie worden vertaald naar de eigen wenselijke praktijk. Veel regelingen en beleidsuitgangspunten zullen weer opnieuw moeten worden vastgesteld. In de vier tekstkaders bij dit artikel wordt daarop ingegaan.**

### Minder flex en minder vast

- Vraagt de nieuwe regeling rond tijdelijke contracten om een nieuw beleid rond vast - flexibel in de organisatie? Nu worden in veel organisaties tijdelijke contracten vaak na drie jaar beëindigd? Wordt dat straks twee jaar? Wat is volgens de OR een goede verhouding tussen vast en flexibel?
- Hoe wordt invulling gegeven aan de tijdelijke contracten en de maximale onderbrekingen? In verschillende HR-bladen worden al pleidooien gehouden voor de zogenaamde 7-8-8 regeling (dus opeenvolgende contracten van 7, 8 en 8 maanden zodat net binnen de maximale termijn van 23 maanden gebleven wordt. Welke gevolgen heeft dit voor collega's en cliënten/klanten?
- Heeft de organisatie een goede registratie van aanvang en einde van tijdelijke contracten en zal tijdig een aanzegging van beëindiging van tijdelijke contracten worden gedaan?
- Naar verwachting werkt rond 2020 eenderde van de werknemers in een flex-constructie. Heeft de OR ideeën hoe deze groep te vertegenwoordigen?

#### 4. Aanzegging ontslag nodig bij einde tijdelijke arbeidsovereenkomst (1-7-2014)

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. De uitzendovereenkomst: maximale duur uitzendbeding (1-7-2014)

Het is goed om eerst even stil te staan bij het zogenaamde 'uitzendbeding'. Dit beding houdt in dat als de opdrachtgever het uitzendbureau laat weten geen behoefte meer te hebben aan de uitzendkracht, de overeenkomst tussen uitzendbureau en uitzendkracht onmiddellijk kan worden gestopt. Volgens de wet mag dit beding maximaal 26 weken worden toegepast. Tenzij... inderdaad, tenzij de termijn verlengd wordt bij cao. In de huidige uitzend-cao (ABU) is deze termijn al verlengd tot 78 weken. En dat wordt ook de wettelijke regeling. Dus gedurende anderhalf jaar kan per dag de uitzendovereenkomst worden beëindigd. Daarna begint de ketenbepaling.

#### 6. Nieuw ontslagrecht: geen keuzemogelijkheid meer voor werkgever (1-7-2015)

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, et cetera).

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.

#### 7. Doorknoken in hoger beroep (1-7-2015)

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 beslissingen van de kantonrechter kan men in beroep bij het gerechtshof. De echte aanhouder kan nog door naar de Hoge Raad.

#### 8. De transitievergoeding: einde kantonrechtscnorm (1-7-2015)

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 kantonrechtscnorm – aan de leeftijd. Over de eerste tien dienstjaren is de vergoeding eenderde 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

## Wat kan de OR met de WWZ?

2

### Wijziging ontslagrecht

- De wet biedt voor de OR een aantal criteria voor de beoordeling van een reorganisatieontslag. Hierna een deel van de tekst van BW 7: artikel 669 lid 1. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Kortom:
  - Wat is de redelijke grond?
  - Zijn er mogelijkheden voor herplaatsing binnen redelijke termijn?
  - Wat wordt geïnvesteerd in scholing?
- Als redelijke grond wordt onder meer beschouwd het vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Hoe toetst de OR dit?
- Beschikt de organisatie over een goed personeelsbeleid met aandacht voor duurzame inzetbaarheid? Dit kan van invloed zijn op eventuele claims van verwijtbaarheid.
- Beschikt de organisatie over een systeem van functionerings- en beoordelingsgesprekken dat wordt gebruikt bij toetsing van bovengemiddeld presteren en meer dan gemiddelde potentie?
- Is bij medewerkers bekend dat een systeem van functioneren en beoordelen eventueel gebruikt kan worden bij het vaststellen van ontslagvolgorde bij reorganisaties? Dit kan op basis van in de cao vastgelegde afspraken.
- Wordt voldoende geïnvesteerd in scholing, begeleiding en opleiding; ook in opleidingen die niet direct gericht zijn op de eigen functie?
- Investeert de organisatie – eventueel samen met andere organisaties – in voorzieningen gericht op van 'werk naar werk' arrangementen? Wat is het wenselijke beleid?
- Is het wenselijk dat de werkgever investeert in van 'werk naar werk' waarbij gemaakte kosten ten laste van de ontslagvergoeding komen. Of is het juist wenselijk dat medewerkers in aanmerking komen voor een volle – en eventueel aangevulde – transitievergoeding?

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.

### 9. Einde arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden (1-7-2015)

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 opgave van reden herroepen.

### 10. Afwijken van afspiegelingsbeginsel bij ontslag om bedrijfseconomische redenen (1-7-2015)

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 liegen 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.

### 11. De doorwerkende AOW'er (1-7-2015)

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.

## Wat kan de OR met de WWZ?

3

### Wijzigingen in de WW

- De WW wordt korter, de ontslagvergoeding lager. Dit maakt het belang van effectieve 'werk-naar-werk' trajecten groter.
- Onduidelijk is wat de nieuwe definitie van passende arbeid gaat betekenen in bijvoorbeeld sociale plannen. Na een half jaar is voor een WW'er iedere arbeid passend. De veranderde definitie van passende arbeid in de wet kan ook leiden tot versoberde definities in een sociaal plan. Nu is vaak een functie van maximaal twee schalen lager 'passend'. In de toekomst zou dat elke (lagere) functie kunnen zijn, ongeacht de schaal.

## Wat kan de OR met de WWZ?

4

### Informatie over de nieuwe regelingen

- Worden medewerkers afdoende geïnformeerd over alle voor hen relevante wijzigingen?

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.

### 12. De nieuwe WW: kortere duur (1-1-2016)

De maximale duur wordt in stappen teruggebracht van 38 maanden tot 24 maanden. Vanaf 1 januari 2016 wordt de maximale duur van de WW per kwartaal 1 maand korter. Op 1 juli 2019 is dan uiteindelijk de maximale duur 24 maanden. Op de website van ATIM vindt u een tabel over hoe de afbouw van de WW precies verloopt.

Nu is de opbouw een maand per gewerkt jaar en straks wordt dat over de eerste tien jaren een maand WW en daarna een halve maand WW per gewerkt jaar.

Vakbonden en werkgevers kunnen besluiten tot een uitkering langer dan 24 maanden, maar dan moet dat wel gefinancierd worden zonder hulp van de overheid. Of het zover komt, moeten we nog even afwachten.

### 13. Nieuwe WW: sneller aan het werk (1-1-2016)

Niet alleen wordt de WW korter maar ook het begrip passende arbeid wordt aangescherpt. Al na een half jaar is in principe iedere arbeid passend: dus ook werk op een lager niveau en met een lager salaris.

Inkomsten naast de WW worden straks gekort met hetzelfde percentage van het salaris waarover men WW krijgt: de eerste twee maanden 75% en daarna 70%.

### 14. IOAW en IOW

De wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers

De IOAW wordt langzaam afgebouwd en vervalt voor werknemers geboren na 1-1-1965. De regeling geldt voor 50+'ers die werkloos zijn en een WW- of WGA-uitkering hebben gehad. De uitkering is 70% van het minimumloon en loopt door tot de AOW-leeftijd. Er vindt wel een toets plaats van het inkomen van de partner, maar het eigen vermogen wordt onttien.

### De wet inkomensvoorziening oudere werklozen

Deze blijft tot 2020 gelden; in dat jaar zal een evaluatie plaatsvinden. De wet geldt voor 60+'ers die werkloos zijn en een WW- of WGA-uitkering hebben gehad. De IOW is 70% van het minimumloon. •



Jo van Saase, [jvsaase@atim.eu](mailto:jvsaase@atim.eu)