

Wet werk en zekerheid (WWZ)

Op 10 juni jl. is de Wet Werk en Zekerheid met ruime steun van de Eerste kamer aangenomen. Deze wet heeft tot doel het arbeidsrecht aan te passen aan veranderende arbeidsverhoudingen in de samenleving. Het eerste deel van de wet per 1 januari 2015 worden ingevoerd. De overige delen volgen op 1 juli 2015 en 1 januari 2016. Hieronder zetten we voor u de belangrijkste veranderingen op een rij.

Veranderingen per 1 januari 2015

Concurrentiebeding

Een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is niet langer toegestaan, tenzij er sprake is van een vooraf beschreven 'zwaarwegend bedrijfsbelang'.

Tip: Heeft u een zwaarwegend bedrijfsbelang? Leg dit dan vooraf vast in de arbeidsovereenkomst.

Aanzegtermijn

Bij bepaalde tijd contracten van zes maanden of langer geldt een aanzegtermijn van 1 maand. De werkgever moet uiterlijk een maand voor het einde van het contract schriftelijk aan de werknemer laten weten of hij het contract wel of niet verlengt. Als de werkgever dit nalaat, betaalt hij een vergoeding ter hoogte van één maandloon. Let op: dit geldt voor *alle* tijdelijk contracten van 6 maanden of langer die na 1 januari 2015 zijn aflopen, dus ook voor verlengde contracten.

Tips:

- *Agendeer de aanzegtermijn van lopende en nieuwe contracten voor bepaalde tijd. Informeer de medewerker ook als het contract wel verlengd wordt.*
- *Aanzegging kan ook direct bij ingaan van het contract. Neem dit desgewenst op in een modelarbeidsovereenkomst.*
- *Vermeld duidelijk eind- en aanzegdatum in het contract*

Proeftijd

Bij een tijdelijk contract van 6 maanden of minder is het verboden een proeftijd op te nemen. (Indien op of 1 na januari een tijdelijk contract wordt afgesloten waarop een CAO van toepassing is met afwijkende bepalingen, dan blijven die bepalingen geldig tot einddatum van de CAO, met een maximum van 1,5 jaar na ingang van de wet).

Tip: Wilt u toch een proeftijd overeenkomen met een nieuwe werknemer? Sluit dan een arbeidsovereenkomst voor een (iets) langere duur dan 6 maanden.

Doorbetalen oproepkrachten

In de huidige situatie worden flexwerkers, bij onvoldoende werk, de eerste zes maanden niet doorbetaald (geen werk = geen loon). Deze periode kan bij CAO onbeperkt verlengd worden. Vanaf 1 januari mag dat nog alleen bij werkzaamheden die incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang kennen. Uitgangspunt is dat de werknemer bij geen werk wel recht heeft op loon, tenzij de doorzaak daarvan in redelijkheid voor rekening van de werknemer komt.

Doorbetalen uitzendkrachten

In de huidige situatie kan overeengekomen worden dat de eerste zes maanden geen loon wordt doorbetaald indien er geen werk is. Deze periode kan bij CAO onbeperkt verlengd worden. Vanaf 1 januari is onbeperkte verlening niet meer mogelijk. De termijn kan alleen bij CAO worden verlengd tot 78 weken. Daarna heeft een uitzendkracht ook recht op loon wanneer er geen werk wordt verricht.

Tip: Houdt hier rekening mee bij het verlengen van oproep- en uitzendovereenkomsten

Veranderingen per 1 juli 2015

Ketenbepaling

Per 1 juli 2015 verandert de ketenbepaling:

Maximum aantal contracten

Het maximale aantal contracten voor bepaalde tijd verandert niet: er kunnen nog steeds maximaal 3 contracten voor bepaalde tijd worden aangeboden.

Maximale termijn

De maximale termijn voor 3 tijdelijke contracten wordt teruggeschroefd van 36 naar 24 maanden. Dat betekent dat binnen een termijn van maximaal 2 jaar, maximaal 3 contracten voor bepaalde tijd mogen worden gesloten.

Ketenonderbreking

Bij onderbreking van langer dan 6 maanden, begint de keten opnieuw. In de oude situatie was dat 3 maanden.

Voor jongeren onder de 18 jaar met maximaal een dienstverband van maximaal 12 uur per week, geldt de ketenregeling niet. Deze gaat in werking op de dag dat de medewerker 18 jaar wordt.

Tips:

- *Biedt medewerkers met een bepaalde tijd contract dat afloopt na 1 juli 2015 nog voor die datum een (verlengd) contract voor bepaalde tijd aan. Voor contract die afgesloten zijn voor 1 juli 2015 geldt de oude ketenregeling*
- *Beperk de arbeidsomvang (inclusief overuren) van minderjarigen tot maximaal 12 uur per week*

Ontslagvergoeding

De ontslagvergoeding wordt een Transitievergoeding. Werknemers met een contract van tenminste 24 maanden hebben recht op een vergoeding *maximaal* 75.000 euro, afhankelijk van de lengte van hun dienstverband. Dat geldt ook als bepaalde tijd contracten na 24 maanden niet worden voortgezet!

De Kantonrechttersformule vervalft. De opbouw vergoeding bestaat uit: 1/3 maandsalaris per dienstjaar en een 1/2 maandsalaris per dienstjaar dat de werknemer langer dan 10 jaar in dienst is geweest.

Ontslag route

Er wordt een duidelijke scheiding tussen de ontslagroutes via de kantonrechter en het UWV:
Via Kantorechter: Alleen ontslag op grond van disfunctioneren of andere redenen gelegen in de persoon van de werknemer.

Via UWV Werkbedrijf: Ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen

Er komt een mogelijkheid van hoger beroep tegen de beslissing van het UWV, ontslagcommissie of de kantonrechter. Dit geldt voor zowel de werkgever als de werknemer.

Tip: Bij CAO kan worden afgeweken van de ontslagroutes. Raadpleeg dus altijd de CAO alvorens een ontslagprocedure te starten.

Veranderingen per 1 januari 2016

Duur WW

Vanaf 1 januari 2016 wordt de WW stapsgewijs afgebouwd van 38 naar 24 maanden.