



Avondje Legal

3 Advocaten



Wat gaan we doen?

- Werkkostenregeling en de wijziging van arbeidsvoorwaarden
- Wet werk en zekerheid



Wijziging arbeidsvoorwaarden

Werkkostenregeling: Iedereen kosten arbeidsvoorwaarden al in kaart gebracht?
Loon / onkostenvergoedingen kunnen in beginsel niet eenzijdig worden veranderd.

- ondubbelzinnige aanvaarding (wie schrijft die blijft!)
- meerderheid akkoord; zegt niets over individu
- Jaar en dag zonder protest werknemer; dat helpt (stilzwijgende instemming)
- Collectieve of Individuele wijziging?
- Eenzijdige werking: is er een beding aanwezig in de arbeidsovereenkomst?
Art. 7:613: Werkgever kan slechts beroep doen op een schriftelijk beding tot wijziging indien hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
- Eenzijdige wijziging: geen overeenstemming en geen beding, en nu?
Erg lastig; risico van een loonvordering. Redelijkheid en billijkheid.



Wet Werk en Zekerheid

- Uitvloeisel van het Sociaal Akkoord van 2013

2 pijlers:

- ontslagrecht sneller, goedkoper, eerlijker en eenvoudiger
- rechtspositie flexwerkers versterken

Gevolg: arbeidsrecht volledig op de schop



Wet Werk en Zekerheid Overzicht

- Wijzigingen per 1 januari 2015
 - proeftijd
 - concurrentiebeding
 - aanzegtermijn
- Wijzigingen per 1 juli 2015
 - Ketenregeling
 - ontslagrecht:
 - * ontslagroutes
 - * Hoger beroep
 - * Ontslagvergoedingen



Proeftijd (7:652)

- Huidige regeling:
 - AO onbepaalde tijd: maximaal 2 maanden
 - AO bepaalde tijd korter dan 2 jaar: maximaal 1 maand
 - AO bepaalde tijd langer dan 2 jaar: maximaal 2 maanden
- Nieuwe regeling:

Proeftijd in arbeidsovereenkomst van 6 maanden of korter wordt verboden.

 - AO van 6 maanden tot 2 jaar: maximaal 1 maand
 - AO van langer dan 2 jaar: maximaal 2 maanden



Concurrentiebeding (7:653)

Oude regeling

Concurrentiebeding kon in alle soorten AO worden opgenomen. Jurisprudentie gaf inperking over duur en rijkweidte.

Nieuwe regeling

Beding kan alleen worden opgenomen bij AO voor onbepaalde tijd

Uitzondering

AO voor bepaalde tijd als het noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen en dit schriftelijke is gemotiveerd.



Nieuw: aanzegtermijn (7:668)

Een werkgever moet bij een AO van langer dan 6 maanden uiterlijk een maand voor afloop van de ovk de werknemer informeren over:

- beëindiging dan wel voortzetting
- en bij voortzetting de voorwaarden waaronder de werkgever wil voortzetten

De aanzegging geldt niet bij AO bepaalde tijd voor de duur van een project of vervanging van een zieke werknemer. Datum is dan al bepaald.



Schriftelijke aanzegging

Sanctie bij niet naleving: vergoeding van 1 maandsalaris bij ontbreken van aanzegging en naar rato (over de periode van niet nakoming) bij niet tijdige aanzegging. De vordering moet worden ingesteld binnen 2 maanden na einde dienstverband.

Bij niet tijdige mededeling van voorwaarden en voorzetting van de AO: dezelfde voorwaarden en dezelfde tijd met een maximum van 1 jaar



Wijziging ketenregeling m.i.v. 1 juli 2015 (7: 668a)

Huidige regeling: 3 x 3 x 3

- AO voor onbepaalde tijd bij overschrijding 3 jaar als sprake is van meer dan 3 AO
- Aard van werkzaamheden of functie is niet van belang
- Nieuwe keten bij onderbreking van minimaal 3 maanden
- Geldt ook bij opvolgende AO bij opvolgende werkgevers maar dan alleen bij dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden en voor zover de opvolgend werkgever inzicht heeft in hoedanigheid en geschiktheid van werknemer.



Wijziging ketenregeling

Nieuwe regeling: 3 x 2 x 6

- De termijn wordt verkort naar 2 jaar:
3 contracten voor de maximale duur van 2 jaar.
- De onderbreking van 3 maanden wordt verlengd naar 6 maanden
- Wijziging in opvolgend werkgeverschap; opvolgend werkgever hoeft geen inzicht te hebben in hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer



Uitzonderingen

- Uitzendovereenkomst mits in CAO opgenomen; maar niet onbeperkt. Periode van 2 jaar kan worden verlengd tot max 4 jaar en het aantal contracten kan worden verhoogd van 3 naar 6
- Werknemers jonger dan 18 jaar tenzij een AO van 12 uur per week of meer
- Leer/arbeidsovereenkomsten mits in de CAO opgenomen
- Bestuurders van rechtspersonen



Overgangsrecht ketenregeling

- De oude regeling (drie contracten in drie jaar) blijft van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan voor de dag van inwerkingtreding van het wetsvoorstel, in dit geval 1 juli 2015.
- AO aangegaan op of na 1 juli 2015: nieuwe ketenregeling
- Maximale flexibilisering? 3 x 8 maandscontracten. Dan is ook een proeftijd mogelijk.



Beëindiging met wederzijds goedvinden

- Vaststellingsovereenkomst blijft mogelijk.
- Let op: werknemer kan onder nieuwe recht binnen 14 dagen de overeenkomst buitengerechtelijk ontbinden.
- Risico: opnieuw onderhandelen?



Ontslag

Ontslagroutes

Ontslag om

- 1) bedrijfseconomische redenen en
- 2) na langdurige arbeidsongeschiktheid
middels een ontslagvergunning van de UWV

De proceduredtijd van de UWV procedure mag worden afgetrokken van de opzegtermijn, die niet minder mag zijn dan één maand. Dit is dus alleen van toepassing bij twee tot vier maanden.



Ontslag

Ontbinding van het arbeidscontract om persoonlijke redenen voortaan alleen via de kantonrechter. De kantonrechter beoordeelt ook of herplaatsing in een andere functie (al dan niet met scholing) mogelijk is.

Ontslagredenen waarvoor de procedure bij de kantonrechter gevolgd moet worden:

- disfunctioneren
- verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer
- werkweigering op grond van een ernstig gewetensbezwaar
- regelmatig ziekteverzuim met onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering
- andere in de persoon van de werknemer gelegen redenen
- een verstoorde arbeidsverhouding
- andere omstandigheden die zodanig zijn dat de arbeidsovereenkomst niet in stand kan blijven

Ontslag

Krijg je van het UWV geen toestemming voor ontslag dan kun je alsnog naar de kantonrechter, die dan aan de hand van dezelfde criteria zal gaan toetsen.

Als je werknemer het niet eens is met het ontslag via het UWV, kan deze binnen twee maanden naar de kantonrechter. Ook in dat geval zal de rechter toetsen aan de hand van dezelfde wettelijke criteria.



Ontslag

Nieuw:

- aparte artikelen voor verzoek werkgever en verzoek werknemer. Het verzoek van een werknemer kent strenge criteria
- De opzegtermijn wordt door de kantonrechter deels meegenomen in de datum waarop de ontbinding wordt uitgesproken
- Hoger beroep en cassatie tegen ontbindingsbeschikking mogelijk

Vergoedingen

Huidige regeling: Kantonrechttersformule $A \times B \times C$

- **Aantal gewogen dienstjaren (A)** Het aantal dienstjaren wordt gewogen op basis van de leeftijd van de werknemer tijdens het dienstjaar. Vervolgens worden alle dienstjaren na weging bij elkaar opgeteld:

Leeftijd	Wegingsfactor:
Tot 40 jaar	1
40 tot 50 jaar	1,5
50 tot 60 jaar	2

B = Brutoloon

C = Correctiefactor



Vergoedingen

Nieuwe regeling

Transitievergoeding. Bij onvrijwillig en niet verwijtbaar ontslag (dus ook van

rechtswege!) na minimaal twee jaar dienstverband, heeft iedere werknemer

recht op een vergoeding van eenderde maandsalaris per gewerkt jaar.

Vanaf

het tiende jaar is dit een half maandsalaris per dienstjaar. Dit is slechts anders in geval van ernstig verwijtbaar handelen door de werknemer, bereiken van pensioen, faillissement of bij een werknemer jonger dan 18 jaar

en maximale arbeidsomvang van 12 uur gemiddeld per week.

NB bij beëindiging met wederzijds goedvinden is er dus geen wettelijke Verplichting tot betaling van een transitievergoeding.

Vergoedingen

Nieuwe 'kantonrechtersformule': Aantal gewogen dienstjaren (A)

- **Leeftijd**

- **Wegingsfactor**

- Tot 35 jaar 0,5
- 35 tot 45 jaar 1
- 45 tot 55 jaar 1,5
- Boven de 55 2



Vergoedingen

Uitzondering: tot 2020 geldt voor de werknemer die langer dan tien jaar bij je in dienst is en op het moment van het ontslag vijftig jaar of ouder is, dat hij voor elk gewerkte dienstjaar na zijn 50e recht heeft op een maandsalaris, maar alleen als je een bedrijf hebt met 25 of meer werknemers.

De transitievergoeding is maximaal 75.000 euro, of maximaal een jaarsalaris als de werknemer meer verdient dan dat bedrag.

Overgangstermijn: Voor bedrijven met minder dan 25 werknemers mag tot 2020 een lagere ontslagvergoeding worden betaald als sprake is van ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden. Je mag dan uitgaan van een dienstverband gerekend vanaf 1 mei 2013. Dus: iemand ontslaan in 2017 met een dienstverband van 15 jaren betekent een transitievergoeding over 4 jaren.



vergoedingen

- De kantonrechter kan een hogere of lagere vergoeding toekennen dan de transitievergoeding. Blijft ontslagvergoeding genoemd worden. Geen aparte norm of formule meer. Ook geldt er geen maximum. Deze hogere of lagere ontslagvergoeding wordt door de kantonrechter als het goed is alleen toegekend bij ernstige verwijtbaarheid of in een situatie die te wijten is aan de werkgever of werknemer.
- Zaken als gevolgen van het ontslag voor de werknemer of de voorzieningen die je getroffen hebt om deze te ondervangen spelen geen rol: is verdisconteerd in de transitievergoeding.
- Let op: de Kantonrechtersformule kan en mag wel gebruikt blijven worden in een vaststellingsovereenkomst. Werkgever en werknemer zijn hier vrij in.



Vergoedingen

Rekenvoorbeeld:

40 jaar
dienstverband van 10 jaar
€ 3000,- per maand

Oude kantonrechtersformule: € 32.400
(individueel
ontslag)

Transitievergoeding: € 10.800



Na het ontslag

- WW-uitkering wordt aangepast vanaf 1 juli 2015:
- Van mensen die langer dan een half jaar in de WW zitten, wordt vanaf 1 juli 2015 verwacht dat ze al het beschikbare werk als passende arbeid aanvaarden.
- De maximale termijn voor een WW-uitkering wordt vanaf 1 juli 2016 tot 2019 stapsgewijs teruggebracht van maximaal drie jaar en twee maanden tot maximaal twee jaar. Als de sociale partners afspraken hebben gemaakt in de cao kan de uitkering na die twee jaar wel door de sociale partners worden aangevuld tot maximaal 38 maanden.



Overzicht WW

- (Publieke) duur: maximaal 38 maanden
- Hoogte: 2 maanden 75% en daarna 70% dagloon
- Opbouw: 1 jaar arbeidsverleden = 1 maand WW
- Na 1 jaar is alle arbeid passend
- Urenverrekening en voor kleine groep na 1 jaar inkomensverrekening
- Maximaal 24 maanden
- Blijft gelijk, dus: 2 maanden 75% en daarna 70% dagloon
- 1e 10 jaar: 1 jaar = 1 maand WW en daarna elk jaar arbeidsverleden = $\frac{1}{2}$ maand WW per jaar (jaren tot 1 januari 2016 blijven tellen als 1 maand)
- Na $\frac{1}{2}$ jaar is alle arbeid passend
- Inkomensverrekening vanaf 1e WW-dag; van ieder verdiende euro mag bruto 30% worden gehouden