



Siekman & Stassen

Advocaten en Belastingadviseurs

De nieuwe "Wet Werk & Zekerheid"

Werkgevers opgelet!

Vanaf 1 januari 2015 zal het arbeidsrecht op een groot aantal onderdelen wijzigen. Vooral voor werkgevers is het van cruciaal belang om exact te weten wat er zal veranderen. In de onderstaande samenvatting zal ik de belangrijkste veranderingen in het arbeidsrecht opsommen. Lees deze samenvatting goed door en laat u – indien nodig – nader adviseren. Gerechtelijke procedures voorkomen is beter dan genezen.

Wanneer gaan de wijzigingen in?

1. Zoals uit de inleiding ook blijkt, treden de wijzigingen in het arbeidsrecht in vanaf 1 januari 2015. Echter, niet alle wijzigingen zullen vanaf dat moment van kracht worden. De wetgever heeft ervoor gekozen om de veranderingen in drie tranches in te voeren, vanaf:

- A. 1 januari 2015;
- B. 1 juli 2015;
- C. 1 januari 2016.

In het navolgende zal ik per ingangsdatum aangeven wat er wijzigt.

Ad A. Wijzigingen per 1 januari 2015

Proeftijd

2. Momenteel is het mogelijk om in arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan voor een periode van minder dan 2 jaar een proeftijd overeen te komen. Deze proeftijd mag niet langer zijn dan 1 maand. In arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan voor een langere duur mag er maximaal een proeftijd worden overeengekomen van 2 maanden. Binnen de proeftijd mogen zowel de werkgever als de werknemer de arbeidsovereenkomst beëindigen, zonder dat zij toestemming van het UWV of de kantonrechter behoeven. De proeftijd dient altijd schriftelijk te worden overeengekomen.

Vanaf 1 januari 2015 is het nog slechts mogelijk om een proeftijd overeen te komen in arbeidsovereenkomsten die worden aangegaan voor de duur van 6 maanden of langer. Voor het overige blijven de regels gelijk. Deze regeling geldt voor nieuwe arbeidsovereenkomsten, aangegaan vanaf 1 januari 2015.

3. Aanzegtermijn

Op grond van de huidige wetgeving loopt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege af nadat de tijd is verstreken waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan. Simpel gezegd, een arbeidsovereenkomst voor de duur van een jaar, eindigt in beginsel automatisch nadat dat jaar is verstreken. Een werkgever hoeft deze overeenkomst niet op te zeggen.



Siekman & Stassen

Advocaten en Belastingadviseurs

Onder het nieuwe recht dienen werkgevers bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die voor een langere periode zijn aangegaan dan 6 maanden, schriftelijk aan de werknemer mede te delen dat de arbeidsovereenkomst komt te eindigen of verlengd wordt (en bij verlenging onder welke voorwaarden dat gebeurt). Dit dient de werkgever minimaal 1 maand vóór het einde van de overeenkomst te melden. De werkgever kan dit ook per e-mail doen en hoeft niet te motiveren waarom hij het dienstverband niet wenst voort te zetten.

Deze verplichting geldt voor arbeidsovereenkomsten die aflopen op of na 1 februari 2015. Indien een werkgever de werknemer niet of niet tijdig meldt dat zijn arbeidsovereenkomst niet verlengd wordt, dient de werkgever aan de werknemer een maandsalaris (inclusief vakantiegeld) te betalen als sanctie (of een deel daarvan).

Het voorgaande geldt niet ten aanzien van arbeidsovereenkomsten die worden gesloten voor de duur van een project of [uitzendovereenkomsten](#) met uitzendbeding.

4. Concurrentiebeding

Thans is het toegestaan om een non-concurrentiebeding op te nemen in zowel arbeidsovereenkomsten voor bepaalde als onbepaalde tijd. Dat is straks niet langer mogelijk. De regel wordt dat non-concurrentiebedingen slechts mogen worden overeengekomen in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang een non-concurrentiebeding vereist. Deze belangen dienen nadrukkelijk in de arbeidsovereenkomst te worden opgenomen.

5. Loondoorbetalingsplicht

Op grond van het huidige recht is het mogelijk om een werknemer gedurende 6 maanden geen loon te betalen over de uren waarop hij niet werkzaam is (7:628 lid 5 BW). De duur van deze zogenaamde uitsluiting van de loondoorbetaling kan in cao's verlengd worden. Zo is het op basis van de Cao voor Uitzendkrachten mogelijk om de loondoorbetalingsplicht uit te sluiten gedurende 1,5 jaar.

Op basis van de nieuwe regelgeving blijft het mogelijk om de loondoorbetaling uit te sluiten gedurende een periode van 6 maanden. Echter, het overeenkomen van een langere periode dan 6 maanden in een cao zal slechts toegestaan zijn voor specifieke functies die incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang kennen.



Siekman & Stassen

Advocaten en Belastingadviseurs

Ad B. Wijzigingen per 1 juli 2015

6. Ontslagprocedure

Momenteel kunnen werkgevers er voor kiezen om een arbeidsovereenkomst van een werknemer te beëindigen via de kantonrechter of het UWV. Bij de kantonrechter kan een werkgever een verzoek indienen om een arbeidsovereenkomst te ontbinden. Als de werkgever ervoor kiest om de arbeidsovereenkomst te beëindigen via het UWV, dan dient hij aan het UWV toestemming te vragen om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen. Uitgangspunt is dat de werkgever zelf bepaalt welke route hij volgt.

Aan deze keuzemogelijkheid komt een einde. Vanaf 1 juli 2015 kunnen werkgevers niet langer zelf bepalen of zij een arbeidsovereenkomst beëindigen via de kantonrechter of het UWV. Vanaf dat moment geldt dat er gekozen dient te worden voor de UWV route indien de reden van het ontslag bedrijfseconomisch is, langdurige ziekte of bedrijfssluiting. Voor de overige ontslaggronden is de werkgever aangewezen op de kantonrechter. In het geval het UWV de toestemming tot het opzeggen van een arbeidsovereenkomst weigert, kan de werkgever alsnog naar de kantonrechter toestappen met het verzoek de overeenkomst te ontbinden.

Indien de werkgever toestemming heeft gekregen van het UWV om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, kan de werknemer binnen 2 maanden na deze toestemming de kantonrechter verzoeken om hem een schadevergoeding toe te kennen, dan wel om herstel van de arbeidsovereenkomst. Tegen de beschikking van de kantonrechter kan hoger beroep worden ingesteld. Daarna kunnen partijen in cassatie gaan bij de Hoge Raad.

7. Transitievergoeding

Werknemers die ontslagen worden, hebben in bepaalde gevallen recht op een ontslagvergoeding. De kantonrechter berekent de hoogte van deze vergoeding aan de hand van de zogenaamde kantonrechtersformule. Indien een werkgever een arbeidsovereenkomst met toestemming van het UWV opzegt, hoeft er in beginsel geen vergoeding betaald te worden aan de werknemer. Nadat er is opgezegd kan de werknemer evenwel een schadevergoedingsprocedure starten (kennelijk onredelijk ontslagprocedure).

Onder het nieuwe recht vervalt de kantonrechtersformule en heeft een werknemer onder bepaalde voorwaarden recht op een zogenaamde "transitievergoeding". Deze vergoeding is een werkgever aan zijn werknemers verschuldigd indien hij een arbeidsovereenkomst beëindigt die langer heeft bestaan dan 24 maanden of langer (of indien deze overeenkomst van rechtswege afloopt).



Siekman & Stassen

Advocaten en Belastingadviseurs

De hoogte van de transitievergoeding is:

- A. De eerste 10 gewerkte jaren: 1/6 maandsalaris per gewerkt half jaar. Oftewel: 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar;
- B. De jaren na de eerste 10 jaar: 1/4 maandsalaris per gewerkt half jaar. Oftewel: 1/2 maandsalaris per gewerkt jaar;
- C. De maximale vergoeding is € 75.000,-, of één jaarsalaris als dat hoger ligt dan dit bedrag.

De transitievergoeding is niet verschuldigd indien de werknemer het initiatief heeft genomen om de arbeidsovereenkomst te beëindigen en/of wanneer de werknemer verwijtbaar heeft gehandeld en/of wanneer de arbeidsovereenkomst eindigt in verband met de pensioengerechtigde leeftijd.

Naast de transitievergoeding kan de rechter aan een werknemer ook een billijke vergoeding toekennen. Dit is het geval indien de werkgever ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

Voorts geldt er een tijdelijke regeling die het ontslag van werknemers van 50 jaar of ouder tracht te verzachten. Deze groep werknemers heeft recht op 1 maandsalaris per gewerkt jaar vanaf hun 50^e levensjaar (dit geldt tot 1 januari 2020).

Let op: de transitievergoeding geldt slechts voor ontslagaanvragen / ontbindingsverzoeken die worden ingediend op of na 1 juli 2015. In vaststellingsovereenkomsten (ontslag met wederzijds goedvinden) kan er worden afgeweken van de regels omtrent de transitievergoeding.

8. **Ketenregeling**

De huidige ketenregeling houdt in dat er tussen een werkgever en werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat indien zij na 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een 4 arbeidsovereenkomst met elkaar sluiten, waarbij geldt dat er tussen de overeenkomsten niet meer dan 3 maanden tijd is verstreken. Ook ontstaat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd indien werkgever en werknemer één of meer arbeidsovereenkomsten met elkaar sluiten voor bepaalde tijd voor een langere periode dan 3 jaar: artikel 7:668a BW (3x3x3 regel).

Onder het nieuwe recht wordt deze regel aangepast en wel in die zin dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat nadat werkgever en werknemer één of meer arbeidsovereenkomsten hebben gesloten voor de duur van 2 jaar en partijen de samenwerking voortzetten.

Daarnaast is van belang dat een nieuwe reeks arbeidsovereenkomsten gaat lopen op het moment dat er 6 maanden of langer verstreken is tussen de opvolgende arbeidsovereenkomsten.



Siekman & Stassen

Advocaten en Belastingadviseurs

Kortom, onder het huidige recht kun je als werkgever 3 overeenkomsten sluiten binnen 3 jaar, terwijl onder het nieuwe recht je nog maximaal 3 overeenkomsten kunt sluiten binnen maximaal 2 jaar, waarna er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Indien een werkgever geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wenst te laten ontstaan, dan kan hij onder het huidige recht een periode laten verstrijken van meer dan 3 maanden tussen twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd. Onder het nieuwe recht wordt dit aldus een periode van meer dan 6 maanden.

De 3x3x3 regel wordt aldus 3x2x6 regel.

9. Vaststellingsovereenkomsten

Vaak worden arbeidsovereenkomsten beëindigd met wederzijds goedvinden. Om de gemaakte afspraken vast te leggen, wordt er doorgaans een vaststellingsovereenkomst opgesteld. In deze overeenkomst kunnen partijen naar eigen inzicht bepalen onder welke voorwaarden de arbeidsovereenkomst komt te eindigen.

De reden dat veel werkgevers de voorkeur geven aan een beëindiging met wederzijds goedvinden is dat deze beëindiging snel, eenvoudig en relatief goedkoop kan plaatsvinden. Bovendien kan een werknemer recht hebben op een WW-uitkering na het beëindigen van zijn arbeidsovereenkomst via een vaststellingsovereenkomst.

Vanaf 1 juli 2015 gelden er nieuwe voorwaarden aan de beëindiging met wederzijds goedvinden. Zo dient een werknemer vanaf dat moment een bedenktijd te krijgen van 14 dagen om terug te komen op een reeds gesloten vaststellingsovereenkomst. De werkgever is gehouden om de werknemer op deze mogelijkheid te wijzen binnen 2 dagen na ondertekening van de overeenkomst. Indien een werkgever dat verzuimt, dan heeft de werknemer het recht op een bedenktijd van 3 weken.

10. Afspiegelingsbeginsel

Indien een werkgever werknemers wenst te ontslaan via het UWV, dan dient hij zijn personeel af te spiegelen conform het zogenaamde afspiegelingsbeginsel. Dit beginsel komt erop neer dat de werkgever alle werknemers indeelt in functie- en leeftijdsgroepen, waarna hij uit iedere groep één of meer werknemers ontslaat (afhankelijk van het aantal arbeidsovereenkomsten dat hij mag opzeggen van het UWV).

Het nieuwe ontslagrecht dat gaat gelden vanaf 1 juli 2015 wijzigt deze regels. Het is vanaf dat moment mogelijk om werknemers die bovengemiddeld presteren dan wel werknemers die naar verwachting over een meer dan gemiddelde potentie beschikken uit te zonderen van het afspiegelingsbeginsel. Dit betekent dat deze werknemers – ondanks dat zij op basis van hun



Siekman & Stassen

Advocaten en Belastingadviseurs

leeftijd of functie daarvoor in aanmerking komen – niet ontslagen zullen worden. Aan het uitsluiten van deze “bijzondere” werknemers zijn strikte voorwaarden verbonden. Bovendien is het niet mogelijk om meer dan 10% van de werknemers uit te zonderen van de hoofdregel.

Ad C. Wijzigingen per 1 januari 2016

11. Duur WW-uitkering

Momenteel bedraagt de minimale duur van een WW-uitkering 3 maanden en de maximale duur 38 maanden. Hoe lang de exacte duur is, hangt af van de lengte van het arbeidsverleden van de werknemer.

Vanaf 1 januari 2016 zal de maximale duur van een WW-uitkering worden verkort, tot uiteindelijk maximaal 24 maanden. Per kwartaal zal de maximale duur van de WW-uitkering verkort worden met 1 maand.

De opbouw van de duur van de WW-uitkering zal als volgt worden: iedere werknemer heeft (als hij aan de voorwaarden voldoet) recht op een WW-uitkering van minimaal 3 maanden. Daarnaast heeft de werknemer per gewerkt jaar na de eerste 3 gewerkte jaren recht op 1 maand extra WW-uitkering gedurende een periode van 10 jaar. Daarna heeft de werknemer recht op een halve maand WW-uitkering per gewerkt jaar.

Indien een werknemer aldus 15 jaar in dienst is geweest bij een werkgever, heeft hij/zij recht op een WW-uitkering gedurende een periode van 12,5 maand.

Let op: wijzig uw arbeidsovereenkomsten op tijd

Voornoemde wijzigingen in het arbeidsrecht kunnen van invloed zijn op de arbeidsovereenkomsten die u met uw werknemers sluit. Ik adviseer u bij het sluiten of verlengen van arbeidsovereenkomsten derhalve rekening te houden met deze wijzigingen. Vanzelfsprekend ben u hierbij graag van dienst.

Contact

Mocht u naar aanleiding van het voorgaande nog vragen hebben, neem dan [vrijblijvend contact](#) op met ons kantoor. Ook zijn wij bereid om bij u op kantoor langs te komen om alle wijzigingen door te spreken. Wij kunnen u daarbij tevens voorzien van handige tips & tricks. Voorts kunnen wij u voorzien van adequaat advies omtrent de risico's die de nieuwe wet met zich brengt.

Op de volgende pagina treft u onze contactgegevens aan.



Siekman & Stassen

Advocaten en Belastingadviseurs



Siekman & Stassen

Advocaten en Belastingadviseurs

Siekman & Stassen Advocaten en Belastingadviseurs NV

mr. R. van Viersen & mr. S.C. de Lange

E-mail: vanviersen@siekmanstassen.nl

Telefoon: 023 554 16 93 / 06 34 85 37 77

Raadhuislaan 2 - 2131 BE - HOOFDORP

Deze e-mail en de bijgesloten bestanden zijn vertrouwelijk. Siekman & Stassen Advocaten en Belastingadviseurs N.V. is gevestigd te Hoofddorp (KvK Amsterdam nr. 34239219). Op al onze werkzaamheden zijn de Algemene Voorwaarden van Siekman & Stassen Advocaten en Belastingadviseurs N.V. van toepassing, waarin onder meer een beperking van de aansprakelijkheid is opgenomen. Deze Algemene Voorwaarden zijn gedeponereerd ter griffie van de rechtbank Amsterdam onder nummer 342.39.219 en zijn tevens te raadplegen via www.siekmanstassen.nl.

This e-mail and the attached files are confidential. Siekman & Stassen Advocaten en Belastingadviseurs N.V. is established in Hoofddorp (Chamber of Commerce Amsterdam nr. 34239219). The General Conditions of Siekman & Stassen Advocaten en Belastingadviseurs N.V. as filed at the registry of the court in Amsterdam under number 342.39.219 and published at www.siekmanstassen.nl, shall apply. These General Conditions contain, amongst others, a limitation of liability up to the amount payable in the case concerned under the professional liability insurance.

Please consider the environment before printing this e-mail.