

## Wet Werk en Zekerheid – De wijzigingen op een rijtje

*Het afgelopen jaar zijn er nogal wat wijzigingen van kracht geworden ten aanzien van de Wet Werk en Zekerheid. Zo zijn er wijzigingen doorgevoerd ten aanzien van concurrentiebedingen, de aanzeggingstermijn, de proeftijd, het ontslagrecht, de zogeheten ketenregeling en de regels omtrent de WW-uitkering. Kortom: zowel als werkgever als werknemer heeft u er weer heel wat (gewijzigde) rechten en verplichtingen bij! Om u op weg te helpen, heb ik de belangrijkste punten voor u op een rijtje gezet.*

### Concurrentiebeding

Sinds 1 januari 2015 mag er geen concurrentiebeding meer worden overeengekomen in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen. De motivering van deze zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen moet wel worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

Wanneer u een arbeidsovereenkomst met een concurrentiebeding heeft gesloten voor 1 januari 2015, blijft dit beding geldig.

### Aanzegtermijn

Wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dient u als werkgever een maand voor het aflopen van de arbeidsovereenkomst schriftelijk aangeven of u de arbeidsovereenkomst wel of niet wenst voort te zetten en onder welke voorwaarden.

U kunt zich voorstellen dat door drukte het aanzeggen wordt vergeten. U bent in dat geval als werkgever een maandsalaris verschuldigd aan uw werknemer. Wanneer u niet tijdig aangeeft dat u de arbeidsovereenkomst wenst te beëindigen, bent u naar rato eveneens een vergoeding verschuldigd aan uw werknemer. Wanneer u een week te laat bent met de schriftelijke mededeling, dan zult u ook een week salaris moeten vergoeden aan uw werknemer enzovoort.

Ten slotte is het zelfs zo dat wanneer u een onvolledige aanzegging of in zijn geheel geen aanzegging doet en de werkzaamheden ondanks het overschrijden van de

einddatum van de arbeidsovereenkomst worden voortgezet, er automatisch een nieuwe tijdelijke arbeidsovereenkomst onder dezelfde voorwaarden en voor dezelfde duur als de voorgaande (met een maximum van een jaar) ontstaat. Hierbij geldt tevens dat wanneer door het vernieuwde contract wordt voldaan aan de hieronder te bespreken ketenbepaling, er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Denk er dus aan dat u minimaal een maand voor het aflopen van het tijdelijke contract, schriftelijk aangeeft of u de arbeidsrelatie wenst voort te zetten en onder welke voorwaarden.

### Proeftijd

Allereerst is van belang dat gedurende de proeftijd de arbeidsovereenkomst op elk moment mag worden beëindigd door zowel werkgever als werknemer. Maar niet altijd mag er een proeftijd worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst.

De volgende proeftijden mogen worden overeengekomen:

Duur arbeidscontract	Proeftijd
0 - 6 maanden	Géén proeftijd
0,5 - 2 jaar	1 maand proeftijd
Langer dan 2 jaar	2 maanden proeftijd
Geen einddatum	1 maand proeftijd

Wanneer er na de eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een opvolgende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan, mag er niet opnieuw een proeftijd worden opgenomen.

### De ketenbepaling

Sinds 1 juli 2015 is de zogeheten ketenbepaling gewijzigd. De ketenbepaling ziet op het elkaar opvolgen van verschillende tijdelijke contracten, waarbij na verloop van tijd van rechtswege een vast contract ontstaat.

Nog steeds mag een werkgever drie contracten tijdelijke contracten aangaan met een werknemer. Voorheen was het zo dat deze drie contracten de termijn van drie jaren niet mochten overschrijden, deze termijn is verkort naar twee jaren. Oftewel, u mag drie tijdelijke contracten met een werknemer aangaan zonder dat er een vast dienstverband ontstaat, mits deze drie tijdelijke contracten binnen de tweejaarstermijn vallen. Wanneer een opvolgend contract

de periode van twee jaren overschrijdt, dan is het laatste contract vanaf die datum aangegaan voor onbepaalde tijd.

Wanneer er tussen twee tijdelijke contracten een termijn niet meer dan 6 maanden zit, worden de contracten gezien als opeenvolgend en wordt de tussenperiode meegerekend ten aanzien van de tweejaarstermijn.

De ketenbepaling geldt niet wanneer een contract voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor de duur van een project of ter vervanging van een zieke werknemer. In die gevallen is de looptijd van het contract objectief bepaalbaar doordat deze afhankelijk is van het project dan wel de ziekteperiode van werknemer. In die gevallen kan er een arbeidscontract worden aangegaan voor bepaalde tijd, met looptijd langer dan twee jaren zonder dat er een vast dienstverband ontstaat. Wanneer de overeenkomst is aangegaan voor een periode langer dan 24 maanden, dan is het tevens mogelijk om na afloop van dat contract nog eenmalig een contract van ten hoogste 3 maanden aan te bieden, mits dat contract direct volgt op het verlopen van het eerdere contract. Dit is handig in gevallen waarbij bij afloop van het contract de werknemer nog een klein aantal maanden extra nodig heeft ter afronding van het project

### Voorbeeld:

Stel X krijgt een tijdelijk contract van 8 maanden ingaande op 1 januari 2016 (lopend tot 31 augustus). In juli zijn de werkzaamheden schaars en de werkgever van X besluit om het contract niet te verlengen. Echter in januari lopen de werkzaamheden weer op en de werkgever besluit X een nieuwe contract aan te bieden voor bepaalde tijd, per 1 februari 2017. De periode tussen 1 september en 1 februari bedraagt 5 maanden en het nieuwe contract wordt dus gezien als opvolgend. De totale periode is inmiddels al 1 jaar en 1 maand. De werkgever kan X dus slechts een tijdelijk contract tot en met 31 december 2017 aanbieden wil hij voorkomen dat het tweede contract van rechtswege een contract voor onbepaalde tijd wordt.

### Arbeidsrelatie:

1 januari 2016 – 31 augustus 2016	8 maanden
1 september 2016 – 31 januari 2017	5 maanden
1 februari 2017 – 31 december 2017	11 maanden

### Hoe zit het nu met ontslag?

In geval van een contract voor bepaalde tijd, kan het contract worden opgezegd tegen het einddatum van het contract. Wanneer u een werknemer tijdens een lopend

contract wilt ontslaan, zijn er twee opties. Of uw werknemer stemt in en het contract wordt met wederzijds goedvinden beëindigd, of uw werknemer stemt niet in en dan heeft u toestemming nodig van het UWV<sup>1</sup> of dient u de kantonrechter om ontbinding te verzoeken.<sup>2</sup> In geval van een ontbindingsverzoek oordeelt de kantonrechter of u heeft voldaan aan de vereisten om het contract te kunnen beëindigen. De rechter bekijkt onder andere de volgende componenten:

- Bestaat er een redelijke grond voor ontslag?
- Is herplaatsing mogelijk?
- Is er geen sprake van een opzegverbod?

#### *Redelijke grond voor ontslag*

Een werknemer kan alleen worden ontslagen wanneer hiervoor een redelijke grond is. Ook wanneer er op zichzelf sprake is van een redelijke grond, heeft de werkgever een zeker inspanningsverplichting alvorens de overeenkomst op deze grond wordt ontbonden. Zo is het onvoldoende functioneren van een werknemer in beginsel een redelijke grond, maar voor het toewijzen van het ontbindingsverzoek moet de werknemer wel de mogelijkheid zijn geboden om dit functioneren te verbeteren, de werknemer moet tijdig op de hoogte zijn gesteld van het onvoldoende functioneren en de werknemer moet geholpen zijn om het functioneren te verbeteren bijvoorbeeld door scholing. Functioneert de werknemer daarna nog steeds onvoldoende, dan kan dit een redelijke grond voor ontbinding opleveren.

#### *Herplaatsing*

Wanneer u een werknemer wilt ontslaan, dient u eerst te onderzoeken of er binnen een redelijke termijn<sup>3</sup> mogelijkheden zijn om uw werknemer elders binnen het bedrijf een functie te laten vervullen. Er is sprake van mogelijkheid tot herplaatsing wanneer er (binnen de

opzegtermijn) een vacature is/zal zijn welke aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer.<sup>4</sup>

#### *Opzegverboden*

Ten slotte mag een werknemer niet ontslagen worden wanneer er sprake is van een opzegverbod. De wet kent zowel een 'wegens'<sup>5</sup> als een 'tijdens'<sup>6</sup> opzegverbod. Wanneer sprake is van een opzegverbod, zal de rechter in de meeste gevallen geen toestemming verlenen voor het ontslag. De rechter kan dit wel doen indien het verzoek tot ontslag geen verband houdt met de opzegverboden of er omstandigheden zijn waaronder het in het belang van de werknemer is dat het contract eindigt.

#### **Beëindiging met wederzijds goedvinden**

Wanneer werkgever en werknemer het erover eens zijn dat het contract wordt beëindigd, dient dit schriftelijk te worden vastgelegd in een overeenkomst. In de overeenkomst dient ook een bedenktijd voor de werknemer van 14 dagen opgenomen te worden, ontbreekt de bedenktijd in de overeenkomst dan geldt er een bedenktijd van 21 dagen. Wanneer een werknemer zich bedenkt moet dit binnen de bedenktijd schriftelijk kenbaar worden gemaakt aan de werkgever. Mocht de werknemer aangeven dat hij zich heeft bedacht en er binnen 6 maanden opnieuw een beëindigingsovereenkomst worden gesloten, dan geldt bij de tweede beëindigingsovereenkomst de bedenktijd niet. In geval van beëindiging met wederzijds goedvinden, is er geen transitievergoeding verschuldigd.

plaats te maken voor de werknemer met een vast contract in geval de functie van deze 'tijdelijke' krachten aansluit bij de werknemer met een vast contract.

<sup>5</sup> Je mag bijvoorbeeld niet opzeggen **wegens** lidmaatschap van een vakbond, het bijwonen van vergaderingen van vertegenwoordigende organen van publiekrechtelijke lichamen die bij rechtstreekse verkiezing worden samengesteld en commissies uit deze organen (m.u.v. de Tweede Kamer), het opnemen van het recht op adoptieverlof, verlof voor het opnemen van een pleegkind, kort- en langdurend zorgverlof, of het opnemen van ouderschapsverlof, overgang van onderneming, dan wel het niet willen werken op zondag.

<sup>6</sup> Je mag bijvoorbeeld niet opzeggen **tijdens** ziekte, zwangerschap, bevalling en zwangerschapsverlof, militaire of vervangende dienst,

#### **Transitievergoeding**

In principe heeft een werknemer die minstens twee jaren in dienst is geweest, ongeacht de reden van ontslag, recht op een transitievergoeding. Geen transitievergoeding is verschuldigd wanneer het ontslag bijvoorbeeld het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of ernstig verwijtbare nalatigheid van de werknemer, als de ontslagen werknemer nog geen 18 jaar is en gemiddeld ten hoogste 12 uur per week werkte, als er sprake is van faillissement/schuldsanering aan de zijde van de werkgever of als er in een cao 'gelijkwaardige voorzieningen' zijn opgenomen.<sup>7</sup>



De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van het aantal dienstjaren van de werknemer. Hierbij worden alle

lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan, kandidaatschap voor een medezeggenschapsorgaan, de twee jaar nadat de werknemer lid was van een medezeggenschapsorgaan, lidmaatschap van een voorbereidingscommissie van een ondernemingsraad, werk als deskundig werknemer in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet, werk als functionaris voor de gegevensbescherming in de zin van de Wet bescherming persoonsgegevens.

<sup>7</sup> Een gelijkwaardige voorziening is een vergoeding in geld en/of een voorziening in natura die vergelijkbaar is met de waarde van de transitievergoeding waarop de werknemer recht zou hebben.

<sup>1</sup> U hoeft slechts naar het UWV in geval ontslag wegens bedrijfseconomische redenen of vanwege langdurige ziekte.

<sup>2</sup> Dit verzoek is ook niet verplicht wanneer u iemand ontslaat tijdens de proeftijd, bij ontslag wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, ontslag van een bestuurder van een rechtspersoon, een werknemer die een geestelijk ambt bekleedt of wanneer een particulier zijn interieurverzorger die minder dan vier dagen per week werkt wil ontslaan.

<sup>3</sup> Zijnde een termijn gelijk aan opzegtermijn welke aanvangt op de dag waarop wordt beslist op het verzoek om toestemming voor de opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

<sup>4</sup> NB uitzendkrachten, krachten met een tijdelijk contract of oproepkrachten met looptijd die langer is dan 24 maanden, dienen

opeenvolgende contracten bij elkaar opgeteld. Als opeenvolgende contracten wordt gezien contracten waarbij de periode tussen de contracten niet meer dan 6 maanden bedraagt.<sup>8</sup>

## Berekening

De transitievergoeding wordt berekend over periodes van 6 maanden. U berekent hoeveel periodes van 6 maanden een werknemer in dienst is geweest. Vervolgens geldt dat over de eerste 10 dienstjaren (20 periodes) de werknemer recht heeft op 1/6<sup>e</sup> van een maandsalaris per periode. Op de daarop volgende dienstjaren heeft de werknemer recht op 1/4 van een maandsalaris per periode. De transitievergoeding kent een maximum van één bruto jaarsalaris en kent op dit moment een absoluut maximum van € 76 000,-.<sup>9</sup> Ten slotte geldt er een overgangsregeling voor werknemers die bij ontslag 50 jaar of ouder zijn en langer dan 10 jaar in dienst waren.

Bij de berekening van de transitievergoeding mogen in sommige gevallen bepaalde kosten in mindering worden gebracht. Het gaat om zogenoemde transitie- en inzetbaarheidskosten, die simpel gezegd neerkomen op kosten die zijn gemaakt ter voorkoming van het ontslag of kosten die gemaakt zijn die niet gerelateerd zijn aan functies bij de (voormalige) werkgever. Er dient aan verschillende voorwaarden te zijn voldaan, willen deze kosten in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.<sup>10</sup>

## WW-uitkering

Het afgelopen jaar hebben er verschillende wijzigingen plaatsgevonden ten aanzien van de uitkering die men ontvangt op basis van de Werkloosheidswet, de WW-uitkering.

## Duur

Sinds 1 januari 2016 is de maximale duur van de WW verkort. De maximale duur van de WW wordt per kwartaal met 1 maand teruggebracht, tot 2019. Bij ontslag vanaf 2019 bestaat er nog maximaal 2 jaar recht op een WW-uitkering. Wanneer ontslag plaatsvindt in het eerste kwartaal van 2016, bestaat er een recht op maximaal 37 maanden WW. Wanneer ontslag plaatsvindt in het tweede

kwartaal van 2016, geldt er een maximale WW-uitkering van 36 maanden, enzovoort.

Hoeveel maanden u - buiten het maximum om - recht hebt op een WW-uitkering is afhankelijk van de dienstjaren. In de eerste 10 dienstjaren, bouwt u per dienstjaar 1 maand WW op. Daarna wordt er nog slechts een halve maand WW opgebouwd per dienstjaar.

## Hoogte

Sinds 1 juli 2015 is ook de berekening van de hoogte van de WW gewijzigd. Het dagloon wordt sindsdien berekend aan de hand van het sociale verzekeringsloon in de periode 12 maanden voordat u werkloos werd. Ook als dit bij verschillende werkgevers is verdiend of als het is verdiend in verschillende dienstverbanden bij dezelfde werkgever.



## Werken en solliciteren

Daarnaast is er sprake van inkomensverrekening vanaf de eerst dag in de WW. Van elke euro die er verdiend wordt naast de WW, is 30% voor de WW-gerechtigde. Dit dient het werken naast de WW te stimuleren. Ook geldt sinds 1 juli 2015 dat na een half jaar WW-uitkering, alle arbeid als passend wordt gezien, ongeacht het niveau van de functie of het daarbij behorende salaris. Ten slotte is de sollicitatiegrens is omhooggetrokken. Waar werklozen van

64 en ouder voorheen niet hoefde te solliciteren, is dit sinds 1 januari 2016 verhoogd naar de AOW-gerechtigde leeftijd minus 1 jaar.

## Conclusie

Geconcludeerd kan worden dat de Wet Werk en Zekerheid nogal wat wijzigingen in het leven van werkend en werkgevend Nederland heeft gebracht. Of het ook daadwerkelijk voor verbetering heeft gezorgd, zal moeten blijken. Vooralsnog zullen we hiermee moeten leven en is mijn advies om in geval van wijziging van arbeidsrelaties, altijd een deskundige in te schakelen en daarvoor bent u bij ons aan het juiste adres!

- Mr. M.C. Evertse

<sup>8</sup> Ten aanzien van contracten die voor 1 juli 2015 zijn aangegaan, contracten die liepen voordat werknemer de leeftijd van 18 jaren had bereikt gelden uitzonderingen en contracten bij kleine werkgevers die liepen voor 1 mei 2013 gelden er verschillende uitzonderingen.

<sup>9</sup> Dit maximum wordt jaarlijks per 1 januari aangepast.

<sup>10</sup> NB afspraken die gemaakt zijn in collectieve regelingen kunnen van invloed zijn op de transitievergoeding.

De auteur heeft grote zorgvuldigheid betracht in het weergeven van delen uit het geldende recht. Evenwel is noch de auteur noch Boers Advocaten aansprakelijk voor schade van welke aard dan ook indien gebaseerd op onjuiste en/of onvolledige informatie uit deze publicatie. Deze uitgave althans delen daarvan mag uitsluitend worden verveelvoudigd met volledige vermelding van de naam van de auteur. Copyright © 2016